

CA 1
L58
- C18

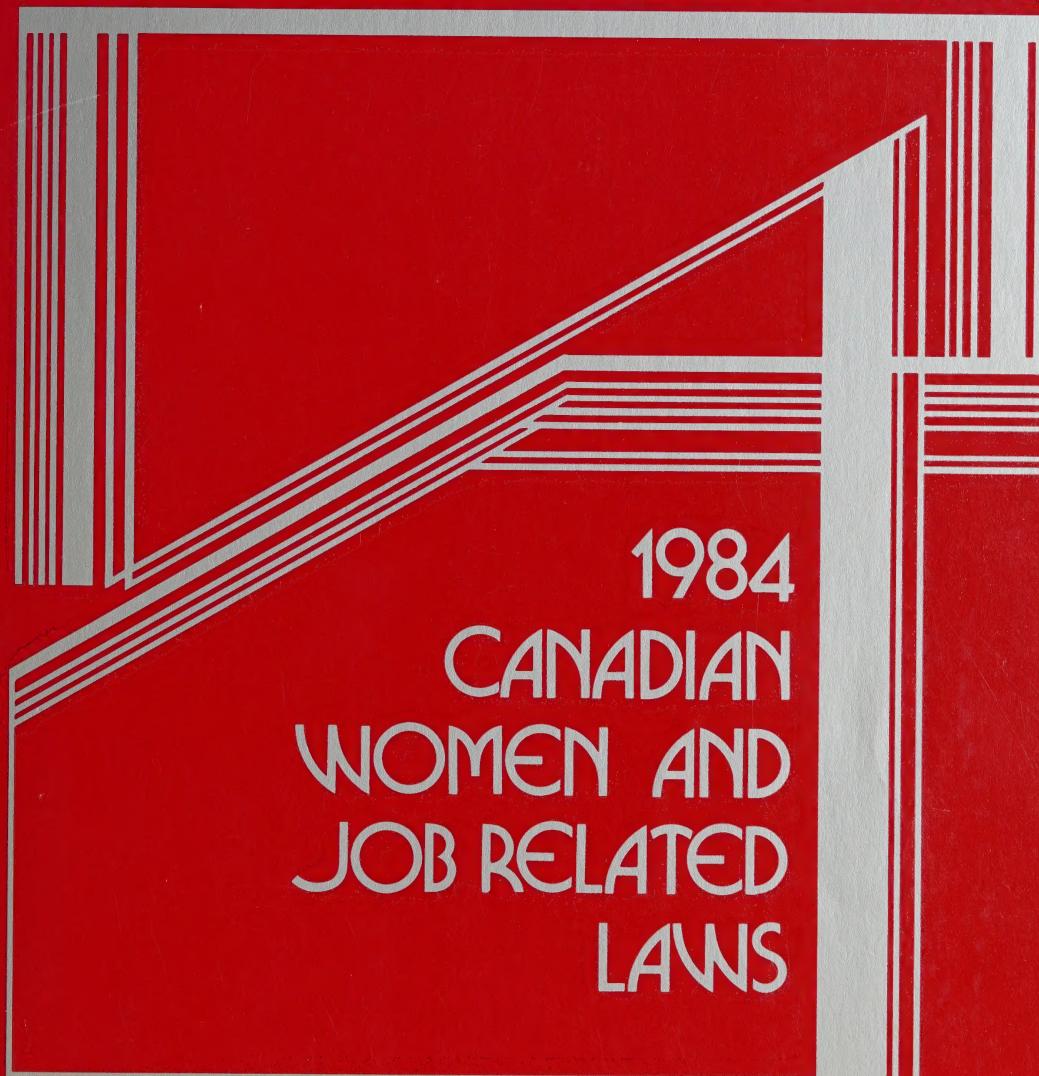
Labour
Canada

Travail
Canada

Gouvernement
du Canada



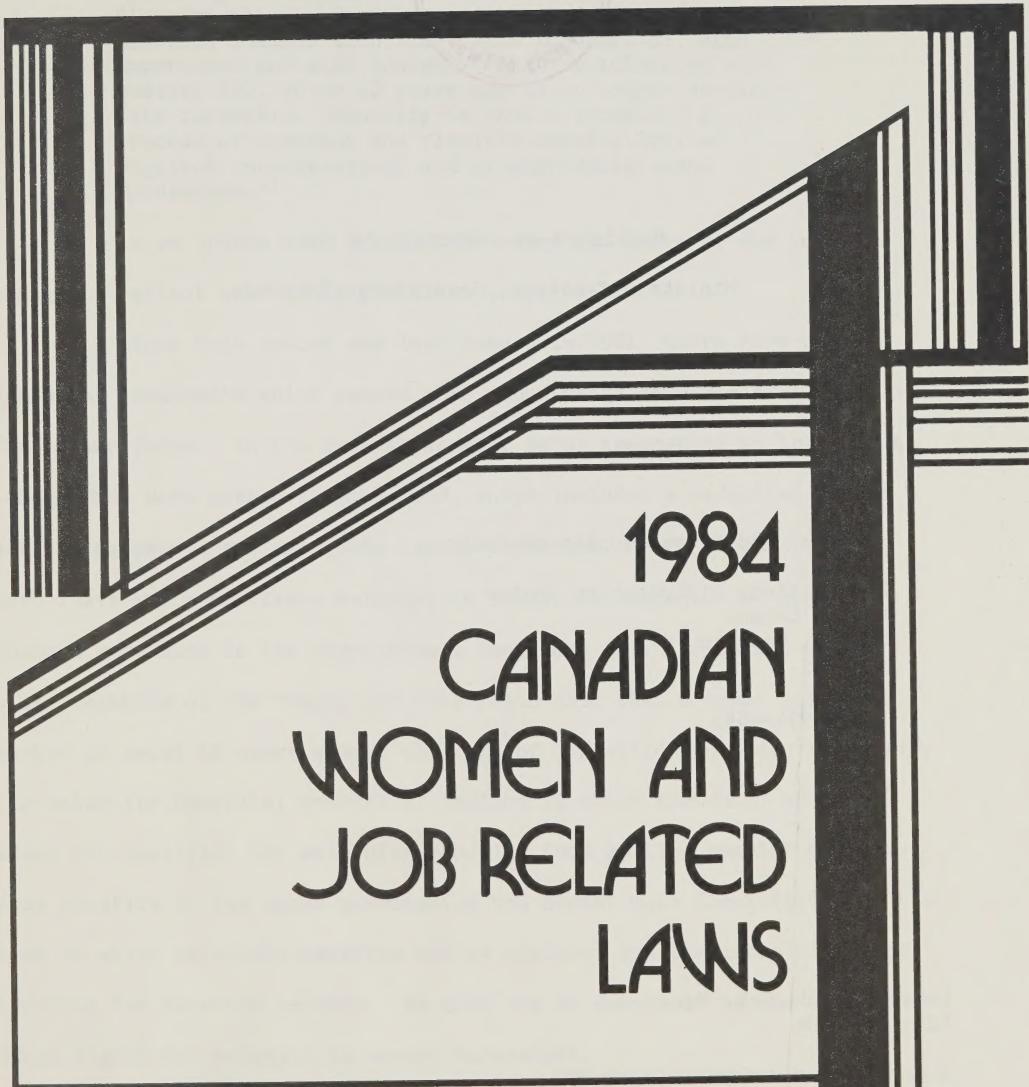
31761 11766558 8



The title is set within a large, stylized white shape composed of several parallel, slightly curved lines that form a wide base and taper towards the top right. This shape is set against a red background and is flanked by vertical decorative elements on the left and right sides, each consisting of a series of parallel lines of varying lengths.

1984
CANADIAN
WOMEN AND
JOB RELATED
LAWS

Canada



Women's Bureau



Published by Authority of the
Minister of Labour, Government of Canada

For additional copies contact:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2

(819) 994-0543

Labour Canada Cat. No.
L24-1298/84B

© Minister of Supply and Services Canada 1985
Cat. No. L 38-35/1984
ISBN 0-662-53479-4

Printed in Canada

FOREWORD

"Equality is, at the very least, freedom from adverse discrimination. But what constitutes adverse discrimination changes with time, with information, with experience and with insight. What we tolerated as a society 100, 50 or 10 years ago is no longer necessarily tolerable. Equality is thus a process - a process of constant and flexible examination, of vigilant introspection, and of aggressive open-mindedness."¹

As we update this publication every few years we see how laws change to reflect what society will no longer tolerate.

Since this report was last issued in 1981, there have been a number of amendments which remove some impediments to women's equality in the labour force. In the federal domain, major amendments to the Canada Labour Code were passed in June 1984, which included a reduction in the qualifying period for maternity leave, provision for 24 weeks of child care leave and a provision relating to sexual harassment. Extensive changes were made to the Unemployment Insurance Act, including, inter alia, deletion of the "magic 10" rule which said that a woman must have worked at least 10 weeks around the time of conception in order to qualify for maternity benefits; removal of Section 46 which prevented pregnant women not qualified for maternity benefits from getting regular or sickness benefits in the weeks surrounding the birth; more flexibility for the time in which maternity benefits can be claimed; and the introduction of benefits for adoptive parents. We also saw an amendment to the Canadian Human Rights Act relating to sexual harassment.

1. Equality in Employment, A Royal Commission Report, Judge Rosalie Silberman Abella, October 1984, p. 1.

In the provinces, there were also a number of changes. For example, in Manitoba, domestics now come under the Employment Standards Act; the Newfoundland and Ontario Human Rights Codes were amended to address the problem of sexual harassment; Quebec established a new Human Rights and Freedoms Charter, including a provision on sexual harassment; and, the Yukon Apprenticeship Training Regulation was amended to abolish a discriminatory provision relating to married women. Also, though it is not yet in force, Yukon Territory passed legislation providing for maternity leave.

It will take a concerted effort by all Canadians to ensure true equity is guaranteed by and through law. As Judge Abella stated in her recent report on Equality in Employment:

"Law in a liberal democracy is the collective expression of the public will. We are a society ruled by law - it is our most positive mechanism for protecting and maintaining what we value."²

2. Supra, p. 254.

CONTENTS

	<u>Page</u>
Introduction	vii
A. Federal, Provincial and Territorial Legislation, Relating to Working Women in Canada	
I - Legislation Prohibiting Discrimination in Employment	1
II - Legislation Relating to Equal Pay	13
III - Legislation Prohibiting Sexual Harassment in the Workplace	19
IV - Legislation Providing for Maternity Leave and Benefits ..	24
V - Legislation Providing for Adoption Leave and Benefits ...	46
VI - Benefit Regulations Pertaining to Women	52
VII - Legislation Pertaining to Hours of Work Specifically for Employed Women	53
VIII - Legislation Affecting the Health and Safety of Employed Women	54
IX - Legislation Concerning Domestic Workers	58
B. International Instruments Affecting the Status of Women, Adopted by the General Assembly of the United Nations and its Specialized Agencies	
I - Charter of the United Nations	61
II - International Declarations	61
III - International Covenants and Conventions	62
IV - Conventions Adopted by the Specialized Agencies	65
Appendix A: Minimum Wages	73
Appendix B: ILO Conventions, Recommendations and Resolutions Concerning Women Workers	77
Appendix C: Names, Addresses and Phone Numbers of the Administering Authorities for Federal and Provincial Legislation	82



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117665588>

INTRODUCTION

As paid workers in the labour force, women are affected by the legislation governing workers in general and by the legislation that specifically addresses the protection of women workers from unfair labour practices. This document is a guide to the various pieces of legislation that may affect the rights and obligations of women workers in the paid labour force. It is not a complete statement of the law. In order to ascertain your strict legal rights and the administering procedures involved, you should contact the appropriate administering authority. These are listed in Appendix C.

The legislation discussed in this publication consists of human rights laws and employment standards legislation. Generally, human rights laws relating to employment are aimed at defining and clarifying fundamental principles, the rights of workers and employers. Employment standards legislation establishes the minimum standards whereby employees in the paid labour force are protected. Both are legally binding, and the commissions and boards they establish are empowered to enact settlements and impose fines.

The important difference between these two types of legislation is that human rights laws do not have as great an impact upon workers, because enforcement of this type of legislation requires employee complaints before action is taken to examine a violation of the law. Although employment standards legislation enacted by the federal, provincial, and territorial governments must likewise rely on complaints from workers, the legislation also grants crown-appointed officers or inspectors the authority to enforce the provisions of the legislation through inspection.

Both types of legislation have complaint and investigation procedures and time periods in which a complaint can be lodged. Information on these procedures can be obtained by contacting the appropriate authority.

Employment standards legislation only provides employees with minimum labour standards. That is, employers are obliged to provide employees with only the minimum benefits and minimum amounts of protection (i.e. minimum wages, vacation leave and pay, maternity leave, notice of termination and so on). Some groups of workers, typically domestic workers, farm labourers and certain types of students, are excluded either partially or totally from such legislation, depending on the jurisdiction.

Legislation of this nature involves continual revision of certain laws and standards that are no longer up-to-date and the adoption of new legislation and standards in fields that are not yet satisfactorily covered. Therefore, readers interested in obtaining the most recent information should contact the appropriate administering authority.

A. FEDERAL, PROVINCIAL AND TERRITORIAL LEGISLATION RELATING TO WORKING WOMEN IN CANADA

I - LEGISLATION PROHIBITING DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT

GENERAL

The Canada Act and the Constitution Act, 1982

Section 15(1) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms states that every individual is equal before and under the law and has the right to equal protection and benefits of the law without discrimination based on sex, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, or mental or physical disability. This provision does not affect any law, program, or activity that has as its objective to eliminate the kind of discrimination prohibited by the Charter.

The Charter specifically ensures that the rights and freedoms contained in the Charter are guaranteed equally to both male and female persons.

Regardless, Section 15(1) of the Charter does not come into effect until 1985.

This Charter's provisions apply to all persons in Canada who fall under the federal, provincial and Yukon and Northwest Territories legislative jurisdictions.

FEDERAL

Canadian Human Rights Act (S.C. 1976-77, c.33, as amended)

The Act prohibits discrimination in employment, continued employment, in employment policies or practices, or in the course of employment, on the grounds of sex, marital status, family status, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, disability or pardoned conviction. It is not discriminatory, however, if an employer can show that any refusal, exclusion, dismissal, suspension, limitation, specification or preference in employment is based on a bona fide occupational requirement. In other words, all employment decisions which relate to hiring, promoting, training, dismissing and so on should be based on genuine occupational requirements and not based on group characteristics such as an individual's sex, marital status, family status, and so on.

As well, this Act prohibits the use for employment purposes of application forms, advertising, or written or verbal inquiries that would express or imply a limitation, specification or preference because of one of the prohibited grounds of discrimination. Job applications, advertisements and inquiries should not reflect a restriction based on group characteristics but should focus on identifying the best qualified

candidate. For instance, help-wanted columns are not to be separated by sex. Application forms should only ask questions related to the job. An interviewer should only request information directly relevant to job requirements and ability to do the job.

As well, employee organizations including trade unions are prohibited from refusing membership, expelling, suspending, limiting, segregating, classifying or otherwise discriminating against any individual on the grounds listed above. These provisions do not apply to individuals who have reached the normal age of retirement.

Exemptions. Under the Canadian Human Rights Act, employment of an individual may be refused or ended because that individual has not reached the minimum age or because that person has reached the maximum age or the normal retirement age for employees working in jobs similar to the one occupied by that individual.

In addition, any genuine superannuation, pension, insurance plan or fund may be exempt from the provisions of the Act as long as the employees are not grouped according to one of the prohibited grounds of discrimination.

Also, this legislation does not apply to special programs or plans that are designed to prevent, eliminate or reduce disadvantages suffered by groups because of discrimination. For example, a special program designed to encourage the hiring and advancement of qualified women would not be considered an infringement of the Act.

Unemployment Insurance Act, 1971 (S.C. 1970-71, c.48 as amended)

A provision in Part VII of the Act ensures that Canada Employment Centres may not discriminate against any worker who is looking for employment because of the sex, marital status, family status, race, national or ethnic origin, colour, religion, disability, pardoned conviction or political affiliation of that person. However, a limitation, specification or preference is allowed provided such discrimination is based on a bona fide occupational requirement or such discrimination takes place with regard to a special program or plan that is designed to prevent, reduce or eliminate disadvantages suffered by any group of individuals because of the sex, marital status, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, or physical handicap of that group.

Fair Wages and Hours of Labour Act (R.S.C., 1970, c.L-3)

The Fair Wages and Hours of Labour Regulations of the Act make it a condition that every contract made with the Government of Canada through a contracting authority for the construction, remodelling, repair or demolition of any work must contain a provision that prohibits discrimination in the hiring and employment of workers on the grounds of sex, marital status, age, race, national origin, colour or religion. If in the course of performing the contract, there has been discrimination in employment, it will be regarded as a breach of the contract.

Public Service Employment Act (R.S.C., 1970, c.P-32 as amended)

An amendment to the Act ensures that no discrimination by the Public Service Commission is allowed in prescribing or applying selection standards on the grounds of sex, marital status, family status, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, disability or pardoned conviction of any individual. This legislation does not apply if such discrimination is based on a bona fide occupational requirement.

PROVINCIAL

Alberta

Individual's Rights Protection Act (R.S.A., 1980, chapter I-2, as amended)

Unless there is a bona fide qualification, this Act prohibits an employer or person acting on behalf of an employer from refusing to employ or continue to employ, or discriminating against, any individual with respect to employment or any terms or conditions of employment because of the sex, marital status, age (45-65), race, religious belief, colour, ancestry, place of origin, or physical characteristics or disability of that individual.

As well, trade unions, employees' organizations or occupational associations are forbidden to exclude any person from membership, expel or suspend, or in any other way discriminate against any individual or member on the grounds listed above.

In addition, under this legislation employers or their agents are prohibited from using or publishing applications for employment, or advertising for employment purposes, or making any written or verbal inquiries that express, either directly or indirectly, any limitation, specification or preference as to any of the prohibited grounds of discrimination listed above, unless there is a genuine occupational qualification. In other words, application forms and interview questions should only request information directly relevant to job requirements and job ability.

These provisions apply to every employee and employer governed by the Alberta legislature except for domestic workers employed in private homes and farm employees who live in the private homes of the farmers who employ them.

As well, the provisions of the Act with respect to age and marital status do not affect the operation of any bona fide retirement, pension, or insurance plan.

British Columbia

Human Rights Code of British Columbia (R.S.B.C. 1979, chapter 186 as amended)

Unless there is bona fide occupational qualification, this Code protects every person who comes under the provincial jurisdiction of British Columbia from discrimination by employers in hiring, continued employment, advancement or promotion, or any condition of employment based solely on sex, marital status, age (45-64), race, religion, colour, ancestry, place of origin, and political belief. As well, the above provisions apply to any individual convicted of a criminal offence that is unrelated to the occupation or employment applied for.

Employment agencies, employers' associations, occupational associations and trade unions are bound by the above provisions. Further, trade unions, employers' associations or occupational associations may not refuse membership, expel, suspend or otherwise discriminate against any individual, or negotiate an agreement on behalf of any individual, which would discriminate against that individual on any of the above prohibited grounds unless there is a bona fide occupational qualification.

Under this legislation, the provisions relating to age do not apply to the operation of any bona fide retirement, superannuation or pension plan, insurance plan or scheme based on seniority.

In addition, this Code prohibits any discrimination in advertising relating to employment, application forms for employment or any written or verbal inquiries that directly or indirectly express any limitation, specification or preference as to sex, marital status, age (45-64), race, religion, colour, ancestry, place of origin or political belief. As well, the Code protects any individual from being required to provide any information to an employer, employment agency, employers' association, occupational association, or trade union regarding race, religion, colour, ancestry, place of origin or political belief.

Manitoba

The Human Rights Act (C.C.S.M. 1974, chapter H175 as amended)

Unless there is a bona fide occupational qualification, the Human Rights Act of Manitoba protects against discrimination in employment, continuing employment, any terms or conditions of employment, training for employment, or advancement or promotion in employment on the grounds of sex, marital status, family status, age, race, nationality, religion, colour, physical or mental handicap, ethnic or national origin, or political beliefs. These provisions also apply to employment agencies.

As well, trade unions, employer's organizations or occupational associations are prohibited from refusing membership, expelling, suspending, or otherwise discriminating, and from negotiating any agreement that would discriminate against any individual on the grounds mentioned above.

In addition, an employer or person acting on behalf of an employer is prohibited from advertising for employment purposes, using applications for employment or making any verbal or written employment inquiries that may directly or indirectly indicate any limitation, specification or preference as to any of the prohibited grounds mentioned above.

Exemptions. These provisions do not apply, however, where sex, marital status, family status, age, physical or mental handicap, or political belief is considered to be a reasonable occupational qualification and requirement for the position and where physical or mental handicap is a reasonable disqualification for the job.

Also, provincial law regulating the employment of persons under the age of majority may exempt such individuals from these provisions of the Act.

As well, this legislation does not apply to solely religious, educational, fraternal or social organizations provided such discrimination is based on a genuine occupational qualification and requirement.

Philanthropic organizations are not automatically exempt. The section requires four pre-conditions to be met:

1. the organization be exclusively religious, philanthropic, etc.
2. that it not be operated for private profit.
3. that it be operated primarily to foster the welfare of a group or class of persons characterized by a common race, nationality, religion, colour, sex, age, marital status, family status, physical or mental handicap, or ethnic or national origin.
4. that one or more of these criteria be a bona fide occupational requirement.

Further, a distinction on the basis of sex, age, family status, physical handicap or marital status in an employee benefit plan is allowed as long as the Manitoba Human Rights Commission is satisfied that the distinction is not discriminatory or that the Commission deems it allowable.

New Brunswick

Human Rights Code (R.S.N.B. 1973, chapter H-11 as amended)

This legislation protects any person under the jurisdiction of this Act from being denied employment or continued employment and from any term or condition of employment that may discriminate against any individual on the grounds of sex, marital status, race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age (19 years of age and over) or physical disability.

In addition, no employment agency is permitted to discriminate against any person looking for employment, and no trade union or employers' organization may exclude any person from full membership, expel or suspend, or otherwise discriminate against any of its members on the grounds mentioned above.

Further, applications for employment, advertisements for employment and interviews or written inquiries in connection with employment must not discriminate against any individual, directly or indirectly, because of the sex, marital status, race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age (19 years of age and over), or physical disability of that person.

Exemptions. The above provisions do not apply, however, if there is a preference, specification or limitation based on a bona fide occupational qualification as determined by the Human Rights Commission.

Newfoundland

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970, chapter 262 as amended)

The Code prohibits discrimination against any individual by an employer or any person or agency acting on the employer's behalf as regards hiring practices, continued employment, or any term or condition of employment on the basis of sex, marital status, age (19-65), race, religion, religious creed, physical disability, political opinion, colour, or ethnic, national or social origin.

Also, it is unlawful for a trade union to exclude, expel, suspend, or otherwise discriminate against any person on the prohibited grounds listed above.

In addition, the legislation prohibits applications for employment, advertising for employment purposes, or any written or verbal employment inquiries that may directly or indirectly express any limitation, specification, or preference as to any of the prohibited grounds above.

Exemptions. The provisions in the Code do not apply, however, to a limitation, specification or preference based on a bona fide occupational qualification, to a domestic worker employed and living in a single-family home, or to nonprofit and exclusively religious or fraternal organizations.

In addition, the provisions with respect to age do not apply to any genuine retirement or pension plan or any bona fide group or employee insurance plan.

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, chapter I-2 as amended)

Unless there is a bona fide occupational qualification, this Ordinance protects against discrimination in employment, continued employment, and any term or condition of employment of any person because of sex, marital status, age, race, creed, colour, nationality, ancestry, place of origin, family, handicap, or conviction that has been pardoned. As well, trade unions are prohibited from refusing membership, expelling, suspending, or otherwise discriminating against any person on the grounds listed above.

Under this Ordinance, employers or their agents are prohibited from using applications for employment, advertising for employment purposes, or any written or verbal inquiries that may directly or indirectly indicate any limitation, specification or preference as to the grounds mentioned above.

Exemptions. These provisions under the Fair Practices Ordinance do not apply to domestics working in a private home, or any non-profit, charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious or social organization or corporation, or any nonprofit religious or racial group that is operated to foster the welfare of particular groups.

Nova Scotia

Human Rights Act (S.N.S. 1969, chapter 11 as amended)

The Act protects any individual or class of individuals from discrimination based on sex, marital status, religion, race, colour, creed, ethnic or national origin, age (40-65), or physical handicap with respect to employment, conditions of employment, employment application forms, advertising for employment purposes, by employment agencies, in employee organizations, professional, business or trade associations or volunteer organizations and services.

Exemptions. The Act does, however, allow discrimination under very restricted circumstances. For instance, women workers are protected from discrimination on the basis of sex in employment, conditions of employment or continued employment unless there is a genuine occupational qualification based on sex. In that case, the burden of proving that sex is a genuine occupational qualification rests with the employer.

As well, these provisions do not apply to domestics employed and living in a single family home, or any nonprofit religious or ethnic group that is operated to promote the welfare of such a group provided religion, creed, colour, or ethnic or national origin is a reasonable occupational qualification.

Ontario

Human Rights Code (S.O., 1981, c. 53)

This Code guarantees to every person the right to equal treatment with respect to employment regardless of sex, marital status, family status, age (18-65), race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, record of offences, or handicap. It prohibits employers or persons acting for employers from discriminating in recruitment, hiring, training, transfer, promotion, apprenticeship terms, dismissal and layoff. It also covers terms and conditions of employment.

The provisions of the Code also apply to trade unions, occupational associations and self-governing professions. Employment agencies are also obliged to give every person equal treatment with respect to employment and must not discriminate on the grounds listed above in receiving, classifying, or in any other way in the handling of applications.

As well, the legislation prohibits applications for employment, advertising for employment purposes, or any written or verbal employment inquiries that may directly or indirectly discriminate against any person on the grounds listed above. For example, advertisers may not place employment advertisements suggesting that sex or marital status is a job qualification. Help wanted columns separated by sex are not allowed. Application forms may not inquire whether you are married, divorced, separated, or single, or whether you are pregnant or have children. Questions about sex and marital status during a personal employment interview are allowed only if they relate to genuine and reasonable qualifications for the job.

Further, the Code states that no contracts, grants or loans entered into by or made by the Government of Ontario or by any agency of the Crown shall discriminate against any person because of sex, marital status, family status, age (18-65), race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, record of offences, or handicap.

Exemptions. The provisions in the Code do not apply, however, to discrimination in employment with respect to requirements, qualifications or other considerations provided such discrimination is based on reasonable and genuine occupational qualifications. For example, a person with a specific physical handicap may be unable to perform the essential duties of a particular job.

As well the provisions do not apply to nonprofit, religious, philanthropic, educational, fraternal or social organizations where the preference is based on reasonable and bona fide occupational qualifications.

In addition, the provisions do not apply to any genuine employee benefit, insurance, pension or superannuation plan or funds.

Prince Edward Island

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c. 72, as amended)

This Act protects every individual or class of individuals under provincial jurisdiction from discrimination by employers in hiring, in continued employment, or in any term or condition of employment based on sex, marital status, race, religion, creed, colour, ethnic or national origin, age (18-65), physical disability or political belief.

As well, employment agencies, employee's organizations, professional, business or trade associations, and voluntary organizations are also prohibited from discriminating on these grounds. For example, an individual cannot be refused employment, fired from a job, denied promotions, refused training, have different vacation benefits, and so on, just because the individual is female.

In addition, advertising relating to employment, application forms for employment purposes, and any employment inquiries cannot directly or indirectly discriminate against any individual or class of individuals because of the grounds listed above. For instance, advertisers are not allowed to place employment advertisements that suggest sex or marital status is a job qualification. Job wanted columns separated by sex are prohibited.

Exemptions. This Act does not, however, prohibit philanthropic, fraternal or service groups, associations and organizations from discriminating in their membership on the basis of sex.

Under this legislation, employers or persons acting on behalf of employers may refuse to hire, limit the hiring of, or specify or prefer a certain individual, as long as it can be shown that such discrimination is based on a bona fide qualification.

Further, these provisions of the Act do not apply to domestics living in a single family home. As well, the Act does not apply to solely religious or ethnic nonprofit organizations or agencies acting for such organizations, provided that such discrimination is based on a reasonable occupational qualification.

Quebec

Charter of Human Rights and Freedoms (R.S.Q. 1983, chapter c-12 as amended)

This Charter prohibits any person from practising discrimination with respect to hiring, apprenticeship, duration of the probationary period, vocational training, promotion, transfer, displacement, layoff, suspension, dismissal, the setting of conditions of employment of a person or the creation of categories or classes of employment that would discriminate against a person because of the sex, sexual orientation, pregnancy, race, colour, civil status, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition or age, except where provided by law or because of the handicap of that person.

As well, no association of employees or employers nor any professional association or corporation can refuse membership and benefits or suspend or expel a person on any of the prohibited grounds listed above.

Also, no employment bureau can discriminate in receiving, classifying or processing job applications or any other document of any person on the grounds listed above.

In addition, as of June 1, 1984, this legislation prohibits applications for employment and employment interviews from asking questions regarding any of the prohibited grounds of discrimination unless such information relates to the occupational qualifications or is useful for the implementation of an affirmative action program.

Exemptions. These provisions do not apply where employment distinctions, exclusions or preferences are based on aptitudes or occupational qualifications. Nor do they apply to a nonprofit, charitable, philanthropic, religious, political or educational institution, nor to an ethnic group dedicated to the well-being of the group.

**An Act Respecting Labour Relations in the Construction Industry
(R.S.Q. chapter R-20 as amended)**

Under the regulations of this Act, an employer or person acting on behalf of an employer is prohibited from taking any discriminatory measures against an employee because of the sex, age, race, nationality, language, religion, origin, social status, union, political belief or criminal record of that person.

As well, the employee is protected against any discriminatory action because of any personal acts or activities outside of working hours that do not affect the performance of the employee's work duties, or because the employee does not wish to work outside the region in which he or she normally works.

The regulation does allow an employer to take disciplinary action against an employee as long as such action is not without good reason and providing the employer can show that the measures taken were not because of any of the prohibited grounds of discrimination mentioned above.

Saskatchewan

The Saskatchewan Human Rights Code (S.S. 1979, c. S-24.1 as amended)

This Code prohibits an employer from refusing to hire or continue to employ or from discriminating against any person with respect to employment or any terms or conditions of employment because of the sex, marital status, age (18-65), race, creed, religion, colour, nationality, ancestry, place of origin, or physical disability of that person. Employment agencies must also comply with the above provisions and must not discriminate in hiring or recruitment, or in classifying applications, and so on, of any person on the grounds listed above. As well this

legislation ensures that no professional association, occupational organization or trade union can refuse membership, expel, suspend, or in any way discriminate against any of its members because of their sex, marital status, age (18-65), race, creed, religion, colour, nationality, ancestry, place of origin, or physical disability. For example, under the Code, a woman cannot be denied a job, refused a promotion, fired, or excluded from any employment opportunities as a result of her sex alone.

Also this Code prohibits applications for employment, advertising of any material for employment purposes, or any employment inquiries that may directly or indirectly suggest a limitation, specification or preference indicating discrimination based on any of the prohibited grounds of discrimination listed above.

As well, the Saskatchewan Human Rights Code defines discrimination on the basis of sex to include pregnancy and pregnancy-related illnesses. So a person cannot be fired, suspended, or otherwise discriminated against because she is pregnant or has a pregnancy-related illness.

Exemptions. However, discrimination, limitation, specification, or preference for a position of employment is permitted under this Code, provided the sex, physical disability or age (18-65) of the person is a reasonable occupational qualification and requirement for the job. For instance, a person's physical disability may prevent him or her from performing the required job-related duties of the particular position.

In addition, where religious training is part of the instruction provided by the school, this legislation allows for schools and school boards to hire a teacher of a particular religion or religious creed.

The provisions of the Code do not apply to any employees who are working in private homes, living in the home of an employer, or to any exclusively charitable, philanthropic, fraternal, religious, racial, or social organization that is not operated for private profit.

The Code does allow a variation in terms on the basis of age in a bona fide retirement, superannuation, or pension plan, group or employee insurance plan or a bona fide scheme based on seniority.

Yukon

Fair Practices Act (R.O.Y.T. 1971, chapter F-2 as amended)

This legislation prohibits employers from discriminating against any person in hiring, continued employment, or any term or condition of employment because of the sex, marital status, race, religion, religious creed, colour, ancestry, ethnic or national origin of that person.

Application forms and advertisements for employment are not allowed to make any inquiry that directly or indirectly indicates an intention to discriminate against any individual on the grounds listed above.

Also, trade unions are prohibited from excluding any individual from full membership, or expelling, suspending or otherwise discriminating against any member with respect to his or her employment by any employer on any of the prohibited grounds of discrimination listed above.

Exemptions. This legislation does, however, allow for exemptions from these provisions, as long as the exemptions are based on bona fide occupational qualifications.

In addition, this Act does not apply to domestic servants employed in a private home, to any nonprofit charitable, philanthropic, educational, fraternal, religious, or social organization or corporation, nor to any nonprofit association that is operated to promote the welfare of a religious or racial group.

Further, the Act does not restrict the right of any school or board of trustees to hire persons of a particular religious creed where religious teaching makes up all, most or part of the training given.

II - LEGISLATION RELATING TO EQUAL PAY

FEDERAL

Canadian Human Rights Act (S.C. 1976-77, c. 33 as amended)

This Act prohibits employers from paying male and female employees different wages for performing work of equal value in the same working establishment. The Act defines work of equal value as employment duties that are made up of similar skill, effort and responsibility and performed under similar working conditions.

This legislation also states that separate working establishments maintained for the purpose of keeping different male and female wages will also have to comply with the equal pay provisions above.

As well, this legislation does not permit an employer to reduce the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions.

The Act does, however, permit differences in male and female wages provided such differences are based on a reasonable factor other than sex.

This legislation applies to all employees and employers who are employed in industries and businesses that come under the jurisdiction of the federal government.

Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c. L-1 as amended)

This Code prohibits sexual discrimination in wages. The equal pay provisions of this legislation are drawn directly from provisions of the Canadian Human Rights Act summarized above. As such, the Canadian Human Rights equal pay provisions apply under this Code.

In addition, the legislation provides for an inspector to ensure that employers are not violating any of these provisions. If, upon investigation, the inspector has reasonable grounds to believe that a discriminatory wage practice exists or has existed, the inspector has the authority to notify the Canadian Human Rights Commission and file a complaint with the Commission. Attention to the complaint is then the responsibility of the Canadian Human Rights Commission.

This legislation applies to all employees and employers in industries and businesses that come under the jurisdiction of the federal government.

PROVINCIAL

Alberta

Individual's Rights Protection Act (R.S.A. 1980, chapter I-2, as amended)

Under the Act every employer who comes under the jurisdiction of the Alberta legislature must not pay male and female employees a different wage if they are doing similar or substantially similar work in the same workplace and if the job, employment duties and services being performed are similar or substantially the same.

As well, no employer is permitted to reduce the wages of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions above.

The Act allows for differences in wages if the difference is based on a reasonable factor other than sex.

In addition, the legislation guarantees the right of an employee to recover lost wages from an employer who is not complying with the equal pay provisions of the Act. The complaint must be made to the Alberta Human Rights Commission, however, no later than 12 months after the alleged infraction began. As well, such action only applies to the complainant's wages earned during the 12 months before his or her work was terminated or from the time the complaint was made, whichever occurred first.

British Columbia

Human Rights Code of British Columbia (R.S.B.C. 179, chapter 186 as amended)

Women working under the jurisdiction of the British Columbia government are protected under this legislation from receiving lower wages than their male counterparts, provided they are doing similar or substantially similar work and that the work requires substantially the same skill, effort and responsibility.

Wage differences are acceptable where the wage system is based on merit, seniority or any system that measures earnings by quantity or quality of production, or if a factor other than sex reasonably justifies the difference.

In addition, this legislation ensures that no employer shall lower the wage of any employee(s) in order to pay men and women workers equal wages.

The Human Rights Code allows for an employee to recover from an employer wages lost due to such discrimination plus the costs of taking action against the employer. The Code stipulates, however, that action against an employer must take place no later than 12 months before the date the employee's services were terminated, or the date when the employee first started to take action, whichever occurred first.

Manitoba

The Employment Standards Act (R.S.M. 1970, chapter E-110 as amended)

Part IV of the Act guarantees that men and women working in the same workplace and doing substantially the same job are to receive the same pay rates as long as the job, employment duties and services being performed are substantially the same with respect to quality and quantity.

Provided a difference in salaries is not based solely on sex, this legislation allows for a difference in wages if that difference is based on a reasonable factor that would justify it.

As well, the Act prohibits any employer, trade union or society acting on behalf of employees from entering into a collective agreement that would discriminate between male and female wages.

New Brunswick

Human Rights Code (R.S.N.B. 1973, chapter H-11 as amended)

At present, New Brunswick's labour legislation does not contain any provisions relating to equal pay. Under the New Brunswick Human Rights Code, however, working women are to receive the same pay as working men, provided they are performing substantially the same work. Although not specifically mentioned, equal pay rights are guaranteed under section 3 (1)(b) of the Code prohibiting discrimination against any person in respect of "any term or condition of employment".

Newfoundland

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970 chapter 262 as amended)

This legislation prohibits an employer or person acting on behalf of an employer from establishing or maintaining different salaries for male and female employees who are working in the same establishment under the same or similar working conditions and doing the same or similar jobs that require the same or similar skill, effort, and responsibility.

The Code does allow for differences in wages as long as such differences are not based solely on sex but, rather, where the wage system is based on seniority or merit.

As well, this Code does not permit an employer to reduce the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions stated above.

In addition, under this legislation a female employee who is employed in the same or a similar workplace as a male and is working under the same or similar working conditions at the same or similar job that requires the same or similar skill, effort, and responsibility is guaranteed equal opportunities for training, advancement, pension and insurance benefits.

This Code applies to all employees and employers in the Province of Newfoundland who are not employed in industries or businesses that come under federal jurisdiction.

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, chapter F-2 as amended)

This Ordinance states that women and men employed by the same employer are to receive the same rates of pay for doing similar or substantially similar work, as long as the job, employment duties and services being performed are similar or substantially similar.

Provided a difference in wages is not based solely on sex, this legislation allows for a difference in wages if that difference is based on a reasonable factor that would justify the difference.

The provisions relating to equal pay do not apply to domestics working in private homes or to any nonprofit charitable, educational, fraternal, religious or social organization or corporation or any non-profit religious or racial group that is operated to foster the welfare of that group.

Nova Scotia

Labour Standards Code and Regulations (S.N.S., 1972 chapter 10 as amended)

The Nova Scotia Labour Standards Code maintains that women and men in the Nova Scotia labour force are to receive the same pay, provided they are doing substantially the same work in the same workplace and that the jobs require substantially equal skill, effort, and responsibility and are performed under similar working conditions.

In general, the Nova Scotia Labour Code applies to all employers and employees under provincial jurisdiction. It does not, however, cover domestic servants in private homes, certain professions in training, and so on. If you have a complaint, contact the nearest Labour Standards Division of the Nova Scotia Department of Labour.

Ontario

Employment Standards Act (R.S.O. 1980 c. 137, as amended)

This Act prohibits employers and persons acting on behalf of employers under the Ontario government's jurisdiction from paying male and female employees different wages for doing substantially the same kind of work in the same establishment, provided the employment duties are performed under similar working conditions and require substantially the same skill, effort and responsibility.

As well, this legislation does not permit an employer to reduce the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions stated above.

The Act does allow for differences in wages as long as they are not based solely on sex but, rather, where the wage system is based on seniority, or merit, or a system that measures earnings by quantity or quality of production.

This legislation applies to all employees and employers in the Province of Ontario who are not employed in industries or businesses that come under the jurisdiction of the federal government.

Quebec

Charter of Human Rights and Freedoms (R.S.Q., 1983, chapter C-12 as amended)

Under the Charter every employer who comes under the jurisdiction of the Quebec legislature must not pay male and female employees a different salary or wage if they are doing work of equal value in the same workplace.

Differences in salary or wages are permitted if such differences are not based solely on sex, but apply to all employees and are based on other factors such as experience, seniority, years of service, merit, productivity, or overtime.

Prince Edward Island

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c. 72 as amended)

This Act protects women working under the jurisdiction of the P.E.I. government from receiving lower wages than their male counterparts provided they are doing substantially the same work under similar working conditions. In addition, the employment duties should require equal education, skill, experience, effort and responsibility.

As well, this Act does not permit an employer or person acting on behalf of an employer to lower the wage of any employee(s) in order to pay men and women workers equal wages.

Any complaint an employee has against an employer regarding the equal pay provisions of the Act must be made to the P.E.I. Human Rights Commission no later than 12 months after the offence took place.

Under this legislation wage differences are acceptable if such differences are not based solely on sex and where the wage system is based on other factors such as seniority, merit, or a system that measures earnings by quantity or quality of production or performance.

As well, the complaint procedures do not apply to employees under the Civil Service Act, the Hospitals Act, the School Act or the Labour Act, or where an employee is already part of an action before an arbitration board and such a board has the authority under the Arbitration Act to settle the rates of pay differences.

Saskatchewan

The Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c. L-1, as amended)

Part III of the Act states that women and men working in the same establishment and doing similar jobs under similar working conditions must receive the same wages providing the jobs require similar skill, effort and responsibility.

As well, this legislation prohibits an employer from reducing the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions above.

Salary differences are acceptable only where the wage system is based on a factor other than sex, including merit or seniority.

Yukon

Labour Standards Act (O.Y.T. 1978, Vol. 11 chapter L-1 as amended)

Under this Act, male and female employees are not to be paid different wages if they are performing the same work under similar working conditions and the duties require similar skill, effort and responsibility.

In addition, the Act prohibits employers from reducing the wage of any employee(s) in order to comply with the equal pay provisions.

This legislation does allow for differences in wages, however, when such differences are founded on a wage system based on merit, seniority, quality or quantity of production, or any other factor provided those factors are not based on sex.

Legislation revising the equal pay provisions has been passed but has not yet been proclaimed, so it will not be in force until late 1984.

III - LEGISLATION PROHIBITING SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

FEDERAL

Canadian Human Rights Act (S.C. 1976-77, c. 33 as amended)

The Act prohibits harassment in the workplace because of the sex, marital status, family status, age, race, national or ethnic origin, colour, religion, disability or pardoned conviction of an individual. Although the Canadian Human Rights Act does not specifically define sexual harassment, the recent amendments state that sexual harassment is a prohibited form of discrimination based on sex.

Further, the Commission offers harassment policy guidelines which describe harassment as an incident or a series of incidents that may include deliberate, unsolicited or unwelcome forms of verbal or physical behaviour. For instance, sexual harassment may include unnecessary touching or patting, suggestive remarks or verbal abuse, leering, demands for sexual favours or physical assault.

As well, harassment is considered to have taken place if a reasonable person would have known that such behaviour was unwelcome and/or if such behaviour affected the employment conditions of the harassed person. This would occur when, for example, a person was fired, denied a promotion or refused training opportunities because the employee refused a sexual proposition.

Although an act of harassment may be committed by another employee or an agent of the employer, the Commission holds the employer responsible for the act if the employer consented to the act of harassment, did not take any steps to prevent the harassment, or did not take any action against the harasser to prevent further harassment.

Canada Labour Code (R.S.C. 1970, C.L-1 as amended)

Amendments to the Canada Labour Code, including provisions addressing the issue of sexual harassment, were passed in June 1984. Under these provisions, which come into force March 1, 1985, the Canada Labour Code provides a comprehensive definition of sexual harassment. The Code will require employers to make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment. For further information contact the Women's Bureau, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

Personal Harassment at the Workplace (Public Service Commission Personnel Management Manual, Vol. 1, chapter 23)

This policy directive ensures that every employee of the federal public service is to be free of personal or sexual harassment in the workplace. Sexual harassment is defined in much the same way as the Canadian Human Rights Commission's policy guidelines above.

The directive states that sexual harassment is a serious offence and the offender is subject to a range of disciplinary actions including loss of job. In addition, this policy provides for a system to be set up in every federal government department to handle the investigation of harassment complaints.

If an employee is not satisfied with the complaint action taken by the department, he or she may take the complaint to the Anti-Discrimination Directorate of the Public Service Commission or to the Canadian Human Rights Commission.

PROVINCIAL

Alberta

Individual's Rights Protection Act (R.S.A., 1980 chapter 1-2 as amended)

Although sexual harassment is not mentioned or defined in the Act, the Alberta Human Rights Commission has interpreted the general provision prohibiting discrimination on the basis of sex in employment practices, Section 7, to include sexual harassment.

British Columbia

Human Rights Code of British Columbia (R.S.B.C., 1979, chapter 186 as amended)

Sexual harassment is not specifically defined or mentioned in the legislation. However, female employees are presumed to be protected from sexual harassment in employment by the general application of Section 8 of the Code that prohibits discrimination based on sex with respect to employment.

Manitoba

Human Rights Act (C.C.S.M. 1974, chapter H-175 as amended)

Although sexual harassment in the workplace is not specifically defined or mentioned in the legislation, the Manitoba Human Rights Commission interprets the general provision 6(1) of the Act prohibiting discrimination in employment on the basis of sex as including sexual harassment. The Commission does not have any policy guidelines on sexual harassment but does offer a brochure to both employers and employees to explain sexual harassment in the workplace.

New Brunswick

Human Rights Code (R.S.N.B. 1973, chapter H-11 as amended)

Although sexual harassment is not specifically mentioned or defined in the Code, it is considered a prohibited act by the Human Rights Commission under the general anti-discrimination provisions, Section 3(1) of the Code.

The New Brunswick Human Rights Code is under revision and may be amended to better address sexual harassment.

As well, during the writing of this publication, the Commission was developing its own sexual harassment guidelines to offer a better understanding of such harassment.

Newfoundland

Newfoundland Human Rights Code (R.S.N. 1970, chapter 262 as amended)

Recent amendments to the Newfoundland Human Rights Code define harassment as engaging "in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome".

Under the Code, an individual is prohibited from harassing another person in the workplace because of that person's sex, marital status, age, race, religion, physical disability, political opinion, colour, or ethnic, national or social origin.

As well, a person who is in the position to grant or deny a benefit or advancement to another person is prohibited from making sexual solicitations or advances to that individual and is also prohibited from threatening reprisals, penalizing or punishing that person because that individual rejected a sexual solicitation or advance.

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance (R.O.N.W.T. 1974, chapter F-2, as amended)

Although sexual harassment is not specifically mentioned or defined in the Ordinance, the general provision prohibiting discrimination on the basis of sex has been interpreted as including sexual harassment in the workplace.

Nova Scotia

Human Rights Act (S.N.S. 1969, chapter 11 as amended)

Although not specifically mentioned or defined, sexual harassment in the workplace is considered a violation under the Nova Scotia Human Rights Act Section 11 A (1) d.

In February 1983, the Nova Scotia Human Rights Commission established policy guidelines to protect employees from unwelcome sexual advances, requests for sexual favours and verbal or physical conduct of a sexual nature. These policy guidelines take into account circumstances such as those in which such conduct made by a fellow employee or supervisor is made either explicitly or implicitly a condition of employment, those in which submission to or rejection of such conduct is used as the basis for employment decisions, and those in which such conduct has the effect of unreasonably interfering with work performance or creating an intimidating, hostile or offensive work environment for the harassed employee.

Ontario

Human Rights Code (S.O., 1981, c. 53)

The Ontario Human Rights Code defines harassment as "a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome". The Code prohibits harassment in the workplace by the employer or a person acting on behalf of the employer or by another employee because of marital status, family status, age, race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, record of offences or handicap.

Three types of sexual harassment are identified and prohibited by this legislation. The first is a course of vexatious comment or conduct that is known or ought to be known to be unwelcome perpetrated by a person's employer, someone acting for the employer or a co-worker; for example, unwelcome sexual remarks or physical contact by an employer or by another employee.

The second type of prohibited behaviour is a sexual advance or solicitation made by a person who is in a position to grant or deny a benefit to another. An example of this kind of behaviour is an unwelcome sexual advance from a supervisor to an employee.

The third type of prohibited behaviour occurs when a person who is in a position to grant or deny a benefit threatens or makes a reprisal against an employee who rejected his or her sexual advance. Firing or demoting an employee because that employee refused a sexual advance is an example of this type of harassment.

Prince Edward Island

Human Rights Act (S.P.E.I. 1975, c. 72 as amended)

Even though sexual harassment in the workplace is not specifically mentioned or defined, sexual harassment has been interpreted as a violation of Section 6(1) of the Act. That is, the general provision prohibiting discrimination based on sex in employment, continued employment and any term or condition of employment also prohibits sexual harassment.

Although the P.E.I. Human Rights Commission offers no policy guidelines of its own, the Commission has adopted the Canadian Human Rights policy guidelines on harassment.

Quebec

Charter of Human Rights and Freedoms (R.S.Q., 1983, chapter C-12 as amended)

Under Section 10.1 of the Charter, no person is permitted to harass another person because of his or her sex, sexual orientation, pregnancy, race, colour, civil status, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, age except where provided by law, or handicap. As such, the Charter ensures female employees protection from sexual harassment in the workplace.

Saskatchewan

The Saskatchewan Human Rights Code (S.S. 1979, c. S-24.1, as amended)

Although this Code does not specifically define or mention sexual harassment, the Saskatchewan Human Rights Commission has interpreted the provisions that guarantee a person cannot be discriminated against in employment, Section 16.(1), as prohibiting sexual harassment in the workplace.

Further, in 1982 the Saskatchewan Human Rights Commission issued a newsletter, Volume 11, Number 1, that defined sexual harassment in the workplace as any unwanted sexual advance, request for sexual favours, or other verbal or physical contact of a sexual nature which threatens job security, conditions of work or advancement opportunities. Typical instances of sexual harassment include unwelcome sexual remarks or physical contact from a fellow employee, or a case in which an employee is fired, refused a promotion, and so on, because that employee refused sexual advance(s) made by a supervisor.

The Saskatchewan Public Service Commission has established a policy guideline concerning sexual harassment in the workplace:

"It is a breach of conduct for any employee to sexually harass another employee during working hours through sexual advances, request for sexual favours or verbal advances or physical contact of a sexual nature. Violation of this policy will be dealt with accordingly."

Yukon

Fair Practices Act (R.O.Y.T. 1971, chapter F-2 as amended)

Although sexual harassment is not specifically mentioned or defined in the Act, the general provision contained in Section 3, prohibiting discrimination in employment on the basis of sex, has been interpreted as including a prohibition against sexual harassment.

IV - LEGISLATION PROVIDING FOR MATERNITY LEAVE AND BENEFITS

FEDERAL

Canada Labour Code (R.S.C. 1970, c. L-1 as amended)

This legislation applies to all employees and employers within federal jurisdiction.

Effective March 1, 1985, any female employee who has completed six months of continuous service with an employer is entitled to a leave of absence without pay for a maximum of 17 weeks. Along with a medical certificate verifying her pregnancy and indicating the expected date of birth, the employee must provide written notice to her employer at least four weeks before she intends to start her leave.

Under the Code, maternity leave may not begin earlier than 11 weeks before the expected date of birth and may not end later than 17 weeks after the actual date of birth. A new provision has been added which provides for up to an additional 24 weeks of child care leave to an employee with six months of continuous service with an employer. This leave may be shared between the parents, whether natural or adoptive; however, the aggregate amount of leave of absence from employment in respect of the birth or adoption of any one child may not exceed 24 weeks.

The Code prohibits employers from dismissing, suspending, laying off, demoting or disciplining an employee because the employee is pregnant or has applied for such leave. Furthermore, an employer cannot take into account the pregnancy of an employee, or the intention of an employee to take leave of absence, in any decision to promote or train the employee.

An employee who has been granted leave has the right to return to the same job with not less than the same wages and benefits. The employee's pension and health benefits and seniority accumulate during the leave period. Where a monetary contribution is normally required of an employee, the employee is responsible for continuing the payments, and must pay within a reasonable time.

For further information contact the Women's Bureau, Labour Canada Ottawa, Ontario, K1A 0J2 (819) 997-1550.

Terms and Conditions of Employment Regulations (Public Service Commission Personnel Management Manual, Vol. 8, chapter 2-1, Appendix B)

This directive covers federal public service employees who are excluded from the provisions offered by their collective agreements. The basic maternity leave provisions under this directive entitle a female employee of the public service to a maximum of 37 weeks unpaid maternity leave provided she notifies the deputy head of her department at least 15 weeks before the expected date of birth. This leave of absence may not begin earlier than 11 weeks before the expected birth date and may not end later than 26 weeks after the actual date of birth. A medical certificate proving pregnancy does not have to be submitted unless it is requested by the deputy head.

A deputy head may permit an employee to begin her unpaid maternity leave earlier than the directive stipulates. As well, a pregnant employee may exercise the option of not taking unpaid maternity leave, if so permitted by the deputy head.

Following maternity leave without pay, the employee is entitled to be reinstated in the same or a comparable position without any loss in salary, seniority or benefits. That is, the employer continues to pay the normal share of the contributions to the benefit plans.

In addition, this policy directive provides for leave without pay in one or more periods, up to a lifetime maximum of five years, for the care and nurturing of the employee's pre-school age children.

Paternity Leave

A male employee who gives the deputy head of the department notice four weeks before the expected date of birth of his child is entitled to receive 26 weeks of unpaid paternity leave. A deputy head may however request the employee to give more than the required four weeks notice. A birth certificate of the child does not have to be submitted unless the deputy head requests one.

The unpaid leave may begin on or after the child's date of birth, as long as such leave does not go beyond 26 weeks. Also, if both parents are employed in the federal public service, their combined total of unpaid maternity and unpaid paternity leave after the child is born cannot exceed 26 weeks.

Other types of unpaid leave are also covered by this policy. They include unpaid leave available for personal needs as well as a leave without pay to accompany a permanently relocated spouse for a period of up to one year or up to five years if the spouse is only temporarily relocated.

Maternity Benefits

Recent changes announced by Treasury Board guarantee employees who have not chosen to take unpaid maternity leave access to sick leave benefits during and immediately after the birth of the child, as long as such employees present a medical certificate stating they are unable to perform their employment duties.

As well, the recent policy changes entitle every female employee to one day of paid leave for the birth of a child.

Further, the directive provides for a maternity benefit identical to the one covering the Programme Administration Group. That is, these employees receive benefits equalling two weeks of unemployment insurance benefits during the two weeks they are waiting to receive their unemployment insurance maternity benefits.

Other types of leave with pay are also provided under this policy. They include two consecutive days of paid leave to care for the needs of a sick member of the family and 1/2 day of paid leave to accompany a family member on appointments related to doctor, dentist, school, and so on.

In addition, the federal public service offers a wide range of provisions through various collective agreements. For example, four public service groups -- Clerical and Regulatory, Translation, Home Economics and Historical Research -- now have a 17-week paid maternity leave at 93 percent of salary. The employer pays the full cost for the first two weeks and then pays the difference between the unemployment insurance benefit the employee is receiving and 93 percent of her salary. Information on such collective agreements can be obtained by contacting the appropriate union representative or the Collective Bargaining Division of Labour Canada.

Unemployment Insurance Act, 1971 (S.C. 1970-71-72, c. 48, as amended)

Under the Act, any female employee in Canada who is covered by Unemployment Insurance, has 20 weeks of insurable employment in the last 52 weeks and whose pay has dropped to less than 60 percent of her normal weekly earnings is entitled to collect up to a maximum of 15 weeks maternity benefits. In order to claim maternity benefits, an individual must fill out the appropriate application form at a Canada Employment Centre and present with it a medical certificate indicating proof of pregnancy and the expected date of birth. As for other applications for Unemployment Insurance, there is a waiting period of two weeks for which no benefits are paid.

This legislation provides for maternity benefits to begin no earlier than eight weeks before the expected date of birth or the week the actual birth occurs, whichever is earlier. Maternity benefits are to end no later than 17 weeks after the expected birth date or 17 weeks after the actual delivery, whichever is later. For example, if a woman leaves work 11 weeks before her expected date of birth and applies for Unemployment Insurance that week, she will serve a two-week waiting period in which no benefits are paid. On the eighth week before the expected date of delivery, she will start to receive her maternity benefits and they will continue for 14 additional weeks.

It should be noted that the week following the actual or the expected birth week, whichever is later, is the last week an individual can apply for maternity benefits and still receive the full 15 weeks of benefits.

If you qualify for maternity benefits, you will receive 60 percent of your average weekly insurable earnings. The maximum benefit you can receive in 1984 is \$255 a week.

In addition, if you have been collecting regular unemployment insurance benefits, you are still entitled to receive maternity benefits. However, the sum of the regular benefits and up to 15 weeks of maternity benefits are not to be more than 20 to 25 weeks. The exact total depends on the number of weeks of insurable employment you have accumulated.

As well, leave for maternity, adoption, illness, injury or quarantine are regarded as special benefits and they all accumulate under the same benefit period. If you have already claimed ten weeks of sickness benefits, you are entitled to only five weeks of maternity benefits.

Unemployment Insurance Regulations (SOR/83-516, June 3, 1983)

Because most teachers have work patterns differing from many other workers, that is, they are paid over a period of 12 months for work which is generally completed in ten months, this Regulation sets out the provisions whereby teachers are eligible to receive unemployment insurance benefits during their annual non-teaching period. This Regulation prohibits teachers from receiving U.I. benefits during their annual non-teaching period unless the teaching contract ends on or before the beginning of the non-teaching period, or else they are teaching on a casual or substitute basis, or they qualify to receive U.I. benefits because of employment in an occupation other than teaching.

Even though most teachers working on a continuing contract are prohibited from receiving regular U.I. benefits during their annual non-teaching period, this Regulation makes it clear that teachers are entitled to receive U.I. maternity benefits even during the non-teaching period, provided they meet the same eligibility requirements other individuals applying for U.I. maternity benefits must meet.

PROVINCIAL

Alberta

The Employment Standards Act (R.S.A. 1980, chapter E-10.1 as amended)

Under this legislation, every female employee, full-time or part-time, who has been employed with the same employer for 12 continuous months, and who presents to her employer a medical certificate proving pregnancy and indicating the expected date of birth along with a written notice two weeks before she intends to begin the leave of absence, is entitled to 18 weeks of unpaid maternity leave. An employee may choose when to begin her unpaid leave of absence, provided such maternity leave does not begin earlier than 12 weeks before the expected date of birth and so long as the leave includes the required six-week period after the actual date of birth. She is also entitled to a further unpaid period of absence amounting to the time between the expected date of birth and the actual date of delivery, if the date of delivery is later than the

expected date. An employee may return earlier than the required six weeks after the actual birth, provided she gives her employer a medical certificate stating she is able to return to work.

Further, a female employee who is unable to make an application for maternity leave as described above is still entitled under the Act to the same amount of unpaid leave, provided she gives her employer, no later than two weeks after she stops work, a medical certificate stating she is or will be unable to perform her normal employment duties and indicating either the expected date of delivery or the actual birth date, whichever applies.

In addition, this legislation provides for a further unpaid leave of absence totalling not more than three weeks after the required six-week period, as long as she gives her employer a medical certificate stating she is unable to perform her normal work duties because of a medical condition arising from the pregnancy.

As well, this legislation ensures that an employee returning from unpaid maternity leave shall be reinstated in the same job she had before she left on maternity leave, or the employer must provide the employee with a comparable position that offers wages and other benefits no less than she had previously, provided she gives her employer written notice two weeks before she intends to return to work. An employer is not required to allow an employee to return to her employment duties without such a notice. As well, pension and other benefits accumulated before she began her unpaid leave of absence are to continue immediately upon return from such leave. An employer is not required, under the Act, to continue paying wage or benefit contributions when an employee is on maternity leave.

Finally, under this legislation an employer, upon written notice, may require a pregnant employee to take a leave of absence earlier than she intended if during the 12-week period before the expected birth date, the pregnancy interferes with the performance of her normal work duties.

The maternity provisions under the Act apply to every female employee in any industry or business under the provincial jurisdiction of Alberta, except those female workers who have less than one year of continuous employment with the same employer, domestic workers who are employed in private homes, and farm employees.

Public Service Benefits Regulation (O.C. 850/80)

Under this regulation employees excluded from maternity provisions in collective agreements who have at least one year of continuous employment with the Alberta public service are entitled to a minimum of 17 weeks and a maximum of six months unpaid maternity leave, provided the employee gives the employing authority written notice three months before she intends to take the unpaid leave. Also, such an employee may be allowed to use her accumulated sick leave if she has a pregnancy-related

illness before she begins her unpaid maternity leave. (The use of accumulated sick leave for pregnancy-related leave must be outlined in her long-term disability plan.)

The employee is required to give five days notice to her employing authority before she can return to work.

In addition, an employee returning from unpaid maternity leave is entitled, under this Regulation, to be reinstated in the same job or in a comparable position of the same class and in the same department. Sick leave and vacation credits do not accumulate over the unpaid leave of absence, but pension benefits do continue, provided the employee maintains the necessary contributions.

As well, an employee who resigns from employment because of pregnancy, but wishes to return to work, will be regarded as having been on maternity leave, provided the employee returns to her employment within six months from the time she left.

Management Employees Regulation (O.C. 547/80)

This Regulation under the Public Service Act provides similar maternity provisions as listed above, except that these provisions apply to senior assistants, senior officers and executive officers who have at least one year of continuous employment or are on a permanent appointment at the time of application for maternity leave.

British Columbia

Employment Standards Act (S.B.C. 1980 chapter 10, as amended)

Every pregnant employee who presents a written request along with a medical certificate indicating proof of pregnancy and the expected date of birth is entitled to a maximum of 18 weeks leave of absence without pay. The employee may choose when to begin her maternity leave, as long as it does not begin earlier than 11 weeks before the expected date of birth and ends no earlier than six weeks after the actual date of birth. If she wishes to take less than the required six weeks after the actual date of birth, the employee must present, one week before the date she wishes to return, a written request plus a medical certificate stating she is able to return to work.

On the other hand, an employee is entitled to a further leave of absence of up to six weeks in addition to the maximum 18 weeks of unpaid leave, provided she gives her employer a medical certificate stating she is unable to return to work for medical reason related to birth or termination of pregnancy.

A provision of this Act entitles an employer to determine when an employee begins and continues maternity leave if her pregnancy unreasonably interferes with her employment duties. In order for the employee to discontinue such a leave of absence, she must present to her employer a medical certificate stating she is able to perform her employment duties.

Female employees who give birth or whose pregnancy is terminated before a request is made for maternity leave are entitled to no less than six continuous weeks of leave without pay upon presentation of a medical certificate indicating the date of birth or the date the pregnancy was terminated.

Further, the Act stipulates that an employee returning from maternity leave must be placed in the job she held before, or in a position that is comparable, which offers wages and benefits that are no less than in the previous job. As well, this legislation protects employees on maternity leave from any loss of pension, medical, or other benefit plans. Therefore, contributions by employers and employees are to continue throughout the leave of absence.

Any action taken by an employer that results in a loss of job or a change in the terms and conditions of employment, without the written consent of the female employee, will be looked upon as a result of the employee's pregnancy or maternity leave, unless the employer can prove otherwise.

Regulations under the Act have excluded from the maternity provisions listed above specified professionals, students in certain approved work programs, students employed at schools where they are enrolled, persons employed in a private residence for the sole purpose of attending to a child, disabled, infirm or other person, persons receiving income assistance while participating in an employment program, artists, musicians, performers or actors, and student nurses.

Public Service Act (R.S.B.C. 1979, chapter 343 as amended)

Under British Columbia Regulation 508179 of the Act, a female employee who has completed an initial probationary period with the British Columbia Public Service is entitled to take up to six months of unpaid maternity leave, provided she gives three months notice before the expected date of birth. Such maternity leave may not begin earlier than 11 weeks before the expected date of delivery.

An employee may take additional unpaid leave of up to six months for health reasons, if a medical certificate verifying the condition is presented. Also, an employee is entitled to use her accumulated sick leave for a pregnancy-related illness.

Upon return from unpaid maternity leave that is no longer than six months, the employee is to be reinstated in the job she had before her leave or a comparable position without any loss in rank or salary and with benefits accruing.

Manitoba

The Employment Standards Act (R.S.M. 1970, chapter E-110 as amended)

Under this Act a woman who has been employed for 12 continuous months with the same employer is protected from losing her job or being laid off solely because of her pregnancy.

As well, a pregnant employee who has worked for the same employer for 12 continuous months is entitled to a maximum of 17 weeks unpaid maternity leave plus an additional period of unpaid leave amounting to the time between the expected and the actual date of delivery. Such an employee must present to her employer both a written application for maternity leave and a medical certificate indicating proof of pregnancy and stating the expected birth date at least four weeks before she intends to begin her unpaid leave of absence.

The Act specifies that the unpaid maternity leave can begin no earlier than 11 weeks before the expected date of birth and end no later than 17 weeks after the actual date of delivery.

Further, a female employee who is unable to make an application for maternity leave as described above is still entitled under the Act to receive the same amount of unpaid leave, provided she gives her employer a medical certificate stating she is or will be unable to perform her normal employment duties because of her pregnancy.

In addition, this legislation ensures that an employee returning from unpaid maternity leave shall be reinstated in the same job she had before she left on maternity leave, or the employer must provide the employee with a comparable position that offers her wages and benefits no less than she had previously. Pension and other benefits accumulated before she began her unpaid leave of absence are to continue immediately upon return from such leave.

The maternity provisions under the Act apply to every female employee in any industry or business under the provincial jurisdiction of Manitoba, except those who have less than one year of continuous employment with the same employer.

It should be noted here that during the writing of this publication, the Employment Standards Act was under review.

Civil Service Act (R.S.M. 1970, chapter C-110 as amended)

Under the Civil Service Regulations of the Act, excluded employees are entitled to maternity provisions as set out in either Plan A or Plan B, which ever the female employee selects. Plan A is available to part-time and full-time regular, term and departmental employees who have at least one year of continuous employment with the Manitoba Civil Service. Plan B, on the other hand, is available only to full-time

employees with more than 12 months of continuous employment who will be returning for at least six months of full-time employment with the Manitoba Civil Service.

Under Plan A, an employee who qualifies for maternity leave is entitled to receive up to 20 weeks of unpaid leave plus an additional unpaid leave of absence amounting to the number of days between the expected date of birth and the actual date of delivery, provided she gives the employing authority a medical certificate indicating proof of pregnancy and the expected birth date along with a notice at least four weeks before she intends to begin her unpaid maternity leave. As well, such leave is not to begin earlier than 11 weeks before the expected date of birth.

In addition, such an employee is entitled to use up to two weeks of accumulated sick leave credits during the 20-week period provided she informs the employing authority she intends to apply her accumulated sick leave credits against the Unemployment Insurance waiting period.

Upon return to work, the employee is entitled to be reinstated in the same job or a comparable position without any loss in salary or benefits. However, sick leave and vacation credits do not accumulate over the leave period. Group Insurance and Blue Cross Health Plan will continue, provided the employee pays the premiums.

Under Plan B, a full-time employee who plans to return to work and who qualifies for maternity leave is entitled to receive up to a maximum of 17-weeks paid leave. In the first two weeks of the 17-week period, her salary consists of 93 percent of her regular salary; and in the remaining 15 weeks of paid leave, her salary amounts to the difference between 93 percent of her regular salary and the Unemployment Insurance maternity benefits. Such an employee must give the employing authority at least four weeks notice before she intends to begin her leave, along with a medical certificate showing proof of pregnancy and indicating the expected date of birth. Also, proof that she is eligible to receive Unemployment Insurance maternity benefits must be presented.

As well, the employee must sign a return service agreement which ensures that the employee will return to work for six months of full-time employment upon completion of her maternity leave.

After returning from maternity leave the employee has the right to be reinstated in the same job or a comparable position without any loss in salary or benefits. Sick leave and vacation credits do not accumulate over the leave period, but Group Insurance, Blue Cross, and dental benefits will continue, with the premiums being deducted from the employee's supplementary allowance.

New Brunswick

Minimum Employment Standards Act (R.S.N.B. 1983, chapter M-12 as amended)

Under this legislation a female employee under the jurisdiction of the New Brunswick legislature is protected from loss of employment solely because of her pregnancy.

In addition, if a pregnant employee gives her employer a medical certificate indicating the expected date of birth, she is entitled to at least 12 weeks of unpaid leave. A further unpaid leave of absence without loss of job is also guaranteed, provided the total pregnancy leave does not exceed 17 weeks. A female employee may choose when to begin her maternity leave, as long as such leave does not begin earlier than six weeks before the expected date of delivery.

Presently, this legislation does not protect against loss of seniority or benefits and it does not require an employer to reinstate an employee returning from maternity to her former job. It must be noted, however, that during the writing of this publication, the Minimum Employment Standards Act was under revision, and the maternity leave provisions may be amended.

The maternity leave provisions of the Act do not apply to domestics living in a private home or persons employed in farming.

Financial Administration Act (R.S.N.B. 1973, chapter F-11 as amended)

In accordance with the Act, the Treasury Board of New Brunswick has instituted policies relating to leaves of absence for non-unionized public service employees. Under this policy, a pregnant employee is entitled to a maximum of five months unpaid maternity leave as long as she provides her supervisor with notice three months before the expected date of birth.

The rules for maternity leave are fairly flexible and reflect the fact that pregnancy can affect a woman's health in different ways. Although maternity leave normally must commence two months prior to the anticipated date of delivery, it can begin earlier or be deferred until later if a suitable medical certificate is provided.

This policy also ensures that a pregnant employee will not lose her job because of her pregnancy and that she may be reinstated in the same or a similar position with no loss in seniority or benefits. However, seniority and benefits do not accumulate over the leave period.

Newfoundland

Labour Standards Act (S.N. 1977, chapter 52 as amended)

Under the Act, every female employee who has completed 12 months of continuous employment with the same employer is entitled to 17 weeks unpaid maternity leave. Along with a medical certificate proving her pregnancy and indicating the expected date of delivery, the employee must give her employer notice at least 15 weeks before the expected date of birth.

The legislation entitles such an employee to take no longer than 11 weeks maternity leave before the expected birth date, plus an additional leave amounting to the time between the expected birth date and the actual date of delivery, plus six weeks after the actual date of birth. Provided the employer and employee mutually agree, the unpaid leave provided for by this legislation may be reduced or extended. If the maternity leave is reduced, however, a medical certificate verifying that her employment will not in any way endanger her health or that of the child must be presented to her employer.

The Act does allow an employer to require an employee to take maternity leave. At the same time, however, an employer cannot dismiss or give a notice of dismissal to an employee who is entitled to maternity leave under the Act. It should be noted that any female employee who does not qualify for such leave is not offered the same protection.

Upon return to work, this legislation does not ensure that the employee will be reinstated in her former job, but the Act does guarantee that the wages, duties, benefits, and position are not to be less beneficial than those she had before she left on maternity leave.

Although pension and other benefits are not accumulated during the unpaid maternity leave, such benefits continue without loss after the employee returns from her unpaid leave.

Personnel Administration Procedures, December 1983

Under these Treasury Board procedures, any female Newfoundland public service employee who does not have maternity provisions in her collective agreement, or who does not come under the policy covering positions included in the Executive Compensation Plan, is entitled to five months of unpaid maternity leave, as long as the employee gives the employing authority a medical certificate indicating the expected date of birth.

Such an employee may choose when to begin her maternity leave, as long as it does not begin earlier than three months before the expected date of birth. Regardless of the length of maternity leave already taken, the female employee must take two months of unpaid leave after the actual date of delivery, unless the employee presents to her employing authority,

at least two weeks before she intends to return to work, a medical certificate stating she is able to return to work and perform her employment duties.

In addition, the employing authority may grant an employee a further unpaid maternity leave amounting to a maximum of 17 weeks after the actual date of birth.

As well, these procedures allow an employing authority to require an employee to begin her maternity leave earlier than the employee intended, if the pregnancy interferes with the employee's work duties.

Also, an employee may be entitled to use accumulated sick leave during her pregnancy, as long as such leave is required by a pregnancy-related illness occurring earlier than two months before the expected date of birth.

Further, these procedures ensure that a female employee returning from unpaid maternity leave will be reinstated in the same job without loss of accrued seniority or benefits. Sick leave and vacation credits are regarded as continuous during maternity leave provided such leave does not last more than 20 days (4 weeks). Pension benefits will continue provided the employee maintains the required contributions.

Finally, with the approval of the employing authority, an employee may be granted special leave without pay for up to one year without loss of benefits accumulated before the employee went on the special leave. Longer periods may be given with the approval of Treasury Board.

Nova Scotia

Labour Standards Code and Regulations (S.N.S. 1972, chapter 10 as amended)

The Code ensures that a pregnant woman who has worked for the same employer for at least one year is entitled to a maximum of 17 weeks unpaid maternity leave. The Code allows for such an employee to determine the length of leave within the 17 weeks as long as at least six weeks leave of absence is taken after the actual birth. She may return earlier, however, if she gives her employer a medical certificate stating that she is able to return to work.

In addition, the Code provides an employer the right to require a pregnant employee to take a leave of absence if her employment duties cannot be reasonably performed by a pregnant woman, or if her work performance is materially affected by her pregnancy.

The Code guarantees that any female employee who has worked with the same employer for one year or more cannot lose her job solely because of her pregnancy. As well, upon returning to work after maternity leave, such an employee is entitled to be reinstated to her job with no loss of seniority or benefits accumulated before she left on her leave of absence.

The maternity provisions of this legislation do not apply to an employee who has worked for less than one year with the same employer, to a domestic servant in a private home, to any professional or student in professional training.

Civil Service Act (S.N.S. 1980, chapter 3 as amended)

Regulations Respecting Sick Leave
and Leave of Absence, 1976

Under this Regulation governing non-unionized employees of the Nova Scotia civil service, a female employee who has at least one year of employment with the civil service and who gives her deputy head a medical certificate proving pregnancy and stating the expected date of birth is entitled to a maximum of 18 weeks unpaid maternity leave. The employee may choose when to begin her leave of absence, as long as it does not begin earlier than 11 weeks before the expected date of delivery and ends no earlier than seven weeks after the actual date of birth. If the employee wishes to take less than seven weeks after birth, she must provide her deputy head with a medical certificate indicating that she is able to return to work.

In addition, the regulation guarantees that a female employee returning from unpaid maternity leave will be reinstated in the same position she held before she left on her unpaid maternity leave without any loss of seniority or benefits accumulated before she left on such leave.

If, either before or after her maternity leave, an employee is unable to perform her employment duties because of an illness related to her pregnancy, she may be granted sick leave by the employing agency.

Ontario

Employment Standards Act (R.S.O., 1980 c. 137 as amended)

Any female employee, part-time or full-time, who has been employed with the same employer for a minimum of 12 months and 11 weeks before the expected date of delivery is entitled to a leave of absence without pay for 17 weeks. Along with a medical certificate indicating the expected date of delivery, the employee must present to her employer a written notice two weeks before she intends to start her leave. If the employee is unable to give the proper two-week notice, she is still entitled to the 17 weeks leave of absence provided she gives her employer a written notice and a medical certificate no later than two weeks after she begins her leave.

The legislation entitles an employee to begin her leave of absence at any time within the 11 weeks before the expected date of birth. No employer can require a pregnant employee to begin pregnancy leave earlier than she intends, unless it can be shown that the pregnancy of a female worker unreasonably interferes with the performance of her work duties.

Regardless of when she began her pregnancy leave, the employee is entitled to a maximum of six weeks leave after the actual date of delivery. She may, however, return to work earlier, provided she gives her employer one week's notice and a doctor's certificate stating that she is able to return to her employment duties.

This Act ensures that no female employee who has worked for the required 63 weeks for the same employer may lose her job or be laid off because she is pregnant or because she has applied for pregnancy leave. As well, this legislation ensures that a pregnant employee has the right to return to the same or a comparable job with no drop in salary or loss of seniority or benefits accumulated before she began her leave.

In the event that a pregnant employee does not qualify for pregnancy leave, she is not protected from loss of job, layoff, or suspension by the present pregnancy leave provisions.

It should be noted that the Employment Standards Act is currently under revision. Bill 141 before the Ontario legislature during writing of this publication contains amendments to equal pay provisions and pregnancy leave provisions. As well, the proposed amendments are expected to provide for adoption leave.

Public Service Act (R.S.O. 1980, c. 418, as amended) Regulation 881

A female employee who has more than one year of continuous service with the Ontario Public Service is entitled to a 17-week maternity leave, upon request and upon submission of a medical certificate.

The employee can begin her maternity leave as early as 11 weeks before the expected date of birth. However, she may not end her leave earlier than six weeks after the actual date of birth unless she submits, one week before she intends to return, a medical certificate stating she is able to resume work.

The 17-week leave is without pay and without accumulation of credits. However, a female employee eligible to receive unemployment insurance (UI) benefits is entitled to a maternity supplemental unemployment benefit which, together with the UI, would provide her with 93 percent of her normal weekly earnings. For the same time period, she will receive the other benefits that she is normally entitled to.

She is also entitled to an extended leave of up to six months, on top of the 17 weeks, provided she submits a written request two weeks before her maternity leave ends. This extended leave is without pay, without any accumulation of credits, and without benefits.

When she returns to work, after either the 17 weeks or an extended leave, she is entitled to the same position she had before the leave of absence.

Prince Edward Island

Labour Act (R.S.P.E.I. 1974, chapter L-1, as amended)

Under a 1982 amendment, a pregnant woman worker cannot lose her job, be laid off or be suspended by her employer solely because she is pregnant or unable to perform her work duties because of her pregnancy, or because she has applied for maternity leave.

A pregnant employee who has worked for the same employer for a continuous period of at least 12 months, who submits to her employer a medical certificate specifying the expected date of birth, and who applies for maternity leave at least four weeks before the date she intends to start the leave is entitled to a maximum of 17 weeks maternity leave without pay.

Such leave may start as early as 11 weeks before the estimated date of birth. Further, a pregnant employee is entitled to no less than six weeks of her leave after the actual date of birth, unless the employee wishes to return earlier.

The Labour Act stipulates that a pregnant employee may choose the start and length of her maternity leave, within the time mentioned above, unless the employer can prove that the pregnancy of the employee unreasonably interferes with her work duties. In that case, an employer may require her to start her leave no more than three months before the expected date of birth.

This legislation also protects against loss of job or any loss of seniority and benefits accumulated prior to the maternity leave. There is a provision in the Act, however, that allows employers to place employees returning from maternity leave in other jobs, provided that those jobs are comparable to the one previously held and that the wages and benefits in the new positions are not less than in the previous positions.

Under the Act, farm labourers are not given maternity leave protection.

Civil Service Act (1983 chapter 4 as amended)

Under the regulations of the Act, the employing authority with the approval of the Civil Service Commission may grant a non-unionized pregnant employee maternity leave without pay for a period of four consecutive months. A further leave of absence for personal reasons may be granted for up to two years with the recommendation of the employing authority and approval of the Commission.

As well, an employee who is granted maternity leave may be permitted to use up to ten days sick leave during the two-week waiting period for unemployment insurance maternity benefits.

In addition, such an employee is entitled to return to the same position she held before she went on unpaid maternity leave without loss of seniority and benefits. Sick leave and vacation credits are regarded as continuous during this unpaid leave of absence.

Quebec

An Act Respecting Labour Standards (R.S.Q., 1981, chapter N-1.1 as amended)

Under the present regulations of the Act, a female employee who has been employed 20 weeks by the same employer in the 12 months before she begins her maternity leave, and who has worked the day before she presents her notice of leave to her employer, is entitled to a maximum of 18 weeks unpaid maternity leave. Along with a medical certificate proving pregnancy and indicating the expected date of birth, the employee must also give her employer written notice stating both the day she intends to start her leave of absence and the day she plans to return to work.

The Act permits the employee to take the unpaid leave of absence whenever she wishes, as long as such leave does not begin earlier than 16 weeks before the expected date of birth. However, if there is a risk of miscarriage, or a risk to the health of the mother or unborn child, the employee is entitled to special maternity leave.* The length of such leave will be determined by a medical certificate indicating the dangers that exist and the expected date of delivery. Normal maternity leave will follow this special maternity leave beginning eight weeks before the expected birth date.

Regardless of when the employee begins her maternity leave, she is guaranteed an extension of such leave equal to the period of delay between the actual date of birth and the expected date of delivery, provided she has less than two weeks left on her original maternity leave. Further, an employee is entitled to six more weeks unpaid leave of absence if she gives her employer notice and a medical certificate stating that her health or that of the child makes her unable to return to work.

In the event of a miscarriage or therapeutic abortion at any time before the beginning of the twentieth week before the expected date of birth, the employee is guaranteed a maximum three weeks maternity leave. And if a stillbirth should take place after the beginning of the twentieth week before the expected date of delivery, an employee has the right to receive a maximum of five weeks leave.

* See Occupational Health and Safety Legislation for Quebec, page 70 in this publication regarding reassignment and work stoppage for pregnant workers.

Written notices and medical certificates must be given to employers as soon as possible in the case of a miscarriage, therapeutic abortion or premature delivery, and within three weeks if her health requires her to stop working earlier than expected. Also, an employee who wishes to return to work earlier than the date she indicated on her original notice must provide her employer with a new notice at least two weeks before the date she intends to return to work. In cases where the employee will be returning to employment after the date mentioned on the original notice, she is required to present to her employer a new written notice two weeks in advance, indicating the birth has taken place and the new date for her return to work.

In addition, Section 122 of the Act protects employees from loss of job, suspension or transfer solely because of pregnancy. In the event an employer transfers a pregnant employee to another position in the belief that the working conditions of her job would endanger the health of the pregnant employee or the unborn child, the employee has the right to refuse such a transfer providing she presents her employer with a medical certificate stating that her working conditions do not present any dangers.

Further, a woman who qualifies for unpaid maternity leave is entitled to be reinstated in the same job she had before she left for maternity leave without a drop in salary or benefits. Such benefits are regarded as continuous, and both the employer and employee are required to make regular contributions throughout the unpaid leave.

In the event that upon return to work, the employee's former job no longer exists, she is entitled to be placed in a comparable position that offers the same or better salary and benefits.

These maternity provisions apply to all female employees who are governed by the Act Respecting Labour Standards and those who are governed by the Construction Industry Labour Relations Act. They do not apply to an employee who is employed in a small farming operation, to a student who works during the school term in an educational training program, or to an employee who does not work for an agency and whose main employment duties include the care of a child, or of a disabled, handicapped or aged person in a home.

Maternity Allowance Program

Under this program developed by the Quebec government and administered by the ministère du Travail et ministère de la Main-d'oeuvre, Sécurité et Revenu, a female employee who is permanent resident of Quebec for 12 months before she intends to take maternity leave, who must leave work because of her pregnancy, and who qualifies for maternity unemployment insurance benefits is entitled to receive a \$240 maternity allowance. The allowance is intended to supplement the employee's income while she is waiting to receive her unemployment insurance maternity benefits.

Quebec Public Service Act (L.R.Q. chapter F-3.1)

Regulations A.M. 292-83 and A.M. 294-83, May 10, 1983, under the Act, extend maternity leave provisions to Quebec public service employees excluded from collective agreements under the Professional, Clerical, Technical and Labourer categories.

Under these Regulations, a female employee, full-time or part-time, who has been employed with the Quebec public service for 20 continuous weeks prior to the beginning of her maternity leave, is entitled to a maximum of 20 consecutive weeks of paid maternity leave at 93 percent of her basic weekly salary for the five-week period that the employee is not covered by unemployment insurance maternity benefits and an additional maternity benefit amounting to the difference between the employee's unemployment insurance maternity benefits and 93 percent of her salary for the 15-week period the employee is entitled to receive unemployment insurance maternity benefits. If the employee does not contribute to her pension plan during this leave period, she is entitled to receive 95 percent of her basic weekly salary.

These Regulations state that at least two weeks before she intends to take maternity leave such a pregnant employee must present to her employer a notice along with a medical certificate indicating the expected date of birth. This notice may not be required or may be reduced if the employee submits a medical certificate to her employer stating either that she must stop work immediately or that she must leave work earlier than planned.

In addition, these Regulations provide for an additional paid maternity leave amounting to the time between the expected date of birth and the actual date of delivery, as long as the employee has less than two weeks maternity leave remaining after the delivery. A further leave of absence of up to six weeks of unpaid maternity leave may be granted if the health of the child justifies such a leave. Also, if the employee is unable to return to work for health reasons related to her pregnancy, she is entitled to take an additional leave which will be considered sick leave and therefore subject to the provisions and benefits governing sick leave.

Before returning to work the employee must give her employer notice of return four weeks before her maternity leave expires. If the employee wishes to return during the two weeks immediately following the delivery, she must, upon her employer's request provide a medical certificate stating she is able to return to work.

Under these Regulations, an employee returning from the 20-week paid maternity leave is entitled to be reinstated in the same or a comparable position without any loss in salary. Seniority, sickness and vacation credits are accumulated during such leave, and pension and insurance benefits are regarded as continuous, provided the employee continues the necessary contributions.

In addition, an employee who has accumulated 20 weeks of service before beginning her maternity leave but is excluded or is ineligible to receive unemployment insurance maternity benefits because she did not pay unemployment insurance premiums or did not occupy an insurable position for 20 weeks of her reference period is entitled to ten weeks of paid maternity leave at 93 percent of her basic weekly salary.

Further, these Regulations enable a pregnant employee to transfer to another job if her present occupation presents a danger to herself or the unborn child or to the child she is nursing, provided the employee gives her employer a medical certificate to that effect. Also an employee who is not reassigned immediately is entitled to special leave, which continues either until her date of delivery or until the end of the nursing period. Moreover, an employee so reassigned maintains the rights and privileges of her regular position.

Although maternity leave is required to be continuous, a provision in these Regulations permits an employee to interrupt her maternity leave and return to work if the newborn child must remain hospitalized right after birth or if the child has been hospitalized within 15 days of the actual delivery. However, maternity leave may only be interrupted once and is resumed when the child is taken home.

In addition, under these Regulations maternity leave without pay may be granted to an employee for a period of up to two years, provided she presents her employer with a written request at least two weeks in advance. After such unpaid leave the employee may return to her previous job or a comparable position with an accumulation of seniority and a continuation in insurance benefits as long as she maintains the required contributions. Before returning from the unpaid leave, an employee must provide the employer with notice of return at least two weeks before the leave expires. If an employee wishes to return earlier than scheduled, she must give her employer written notice at least 30 days before she intends to return to work.

Paternity Leave

An employee whose spouse is giving birth is entitled to five days of paid leave, which must be taken between the beginning of the actual delivery and the fourteenth day after the spouse or child returns home.

Saskatchewan

Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c. L-1, as amended)

Under this legislation, every woman who has been employed, full-time or part-time, with the same employer for 12 continuous months and who presents to her employer a medical certificate indicating the expected date of birth along with a written notice four weeks before she intends to take a leave of absence, is entitled to 18 weeks of maternity

leave. An employee may choose when to begin her maternity leave, as long as it does not begin earlier than 12 weeks before the expected date of birth.

As well, regardless of the length of maternity leave already taken, a female employee is entitled to six weeks leave after the actual date of birth. She is entitled to up to an additional six weeks leave, provided that she gives her employer a medical certificate stating the genuine medical reasons she is unable to return to work and perform her employment duties. She may, however, return to work before the six-week period is completed, as long as she and her employer mutually agree.

In addition, a female employee who does not give prior notice to her employer is entitled to only 14 weeks maternity leave beginning no earlier than eight weeks before the expected date of birth, and provided a medical certificate indicating the expected birth date is given to the employer. On the other hand, if medical reasons prevent the employee from giving proper notice, she is still entitled to 12 weeks maternity leave before the expected date of birth, provided she gives her employer a medical certificate indicating the medical reasons for her immediate leave.

Before an employee on maternity leave may return to work, she must give her employer 14-days notice in advance of the day on which she wishes to return to work.

If the worker's pregnancy unreasonably interferes with the performance of her work duties, an employer is entitled to require that she begin her maternity leave as early as three months before the expected date of birth. If such a request is made and the employee has less than 12 months continuous employment, she is still entitled to full maternity leave protection.

Further, the Act protects female employees from loss of job, layoff, suspension or any other type of discriminatory action because she is pregnant, because she is temporarily disabled because of pregnancy, or because she has applied for maternity leave. In other words, if a female employee does not qualify for maternity leave, she is still protected under these provisions from loss of job, layoff or suspension.

This legislation also ensures that any employee qualified to receive maternity leave must, upon return, be reinstated in the job she held before her leave began or in a comparable position that offers wages and benefits that are not less than the ones in the previous job. Also, the maternity leave provisions protect the employee from any loss of benefits accumulated before she began her maternity leave. Further, she is protected from any loss of accrued seniority and pension benefits. That is, the employer must continue to provide her with these benefits even during her leave of absence.

The maternity leave provisions under the Act do not apply to an employee who works in farming, ranching, or market gardening.

This Act also allows for paternity leave of up to six weeks, as long as the employee has worked 12 continuous months and provides the employer with a written request four weeks before the paternity leave begins. Such leave can be taken any time between three months before and three months after the birth without loss of job, seniority or pension benefits, or any other similar benefits.

The Public Service Act (chapter P-42, as amended)

Under Regulation 234/74 of the Public Service Regulations, a female employee under its jurisdiction who has worked 12 consecutive months, who makes an application for maternity leave one month in advance of the day she wishes to begin her leave, and who provides her department head with a medical certificate stating the expected date of birth, is entitled to a leave of absence without pay for a maximum of six months. Such a leave cannot begin earlier than three months before the expected date of birth. The employee is required to take at least six weeks after the actual date of birth, but the regulation stipulates that the period of leave must not go beyond three months after the date of birth. An employee is not allowed to return from maternity leave earlier than the date already agreed upon unless the employing agency consents.

This regulation protects a Saskatchewan public service employee from loss of job or layoff because she is pregnant or because she applies for maternity leave.

Further, upon return from maternity leave, an employee who has one year of service must be reinstated in the same position and in the same department, provided the position has not been eliminated.

The department head may require an employee to take a leave of absence if the pregnancy of an employee and/or the post-natal care requirements would unreasonably interfere with her employment duties. Such a requirement is not to be enforced earlier than two months before the expected date of birth nor later than two months after the actual birth date.

Finally, this regulation provides for a further leave of absence without pay for a period not exceeding three months, or a period no longer than one year providing suitable arrangements can be made for the performance of the employee's work duties.

Employees taking a leave of absence without pay for one month or less are entitled to earn all benefits except designated holidays during the leave of absence. Those taking more than one month but less than three months leave of absence are entitled to earn sick leave, seniority and salary increases. However, those employees taking more than three months leave of absence without pay are not entitled to earn any benefits except salary increases.

Yukon

Employment Standards Act (1984, chapter 5)

The new Employment Standards Act was passed in May 1984. It will not come into force until it is proclaimed (in late 1984). The maternity leave provisions are as follows. Under this legislation an employee who has been employed with the same employer for 12 continuous months and who presents to her employer a medical certificate stating the probable date of birth, along with a written notice, four weeks before she intends to take leave of absence, is entitled to 17 weeks of maternity leave or such shorter period as the employee may request and is agreed to by her employer.

If an employee gives birth or the pregnancy is terminated before a request for leave is made, the employer shall, on the employee's request and on a receipt of a certificate of a qualified practitioner stating that the employee has given birth or the pregnancy terminated on a specific date, grant the employee a leave of absence from work, without pay, for six consecutive weeks, or such shorter period as the employee may request. Where the duties of the employee cannot reasonably be performed because of the pregnancy, an employer may require an employee to commence maternity leave.

This legislation also ensures that any employee qualified to receive maternity leave must, upon return, be reinstated in the job she held before her leave began or in a comparable position that offers wages and benefits that are not less than the ones in the previous job.

The Act protects female employees from loss of job or change in condition of employment because of the employee's pregnancy.

V - LEGISLATION PROVIDING FOR ADOPTION LEAVE AND BENEFITS

FEDERAL

Canada Labour Code (R.S. 1984, c. L-1 as amended)

Amendments to the Canada Labour Code effective March 1, 1985, include provisions for up to 24 weeks of unpaid child-care leave for adoptive parents.

An employee who has six months of continuous service with an employer and who has commenced legal proceedings for adoption or has obtained an order for adoption is eligible for this leave commencing the day the child comes into the employee's care. The leave may be shared between the parents; however, the aggregate amount of leave may not exceed 24 weeks. For further information contact the Women's Bureau, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2 (819) 997-1550.

Terms and Conditions of Employment Regulations (Public Service Commission Personnel Management Manual, Vol. 8 chapter 2-1, Appendix B)

This directive covers federal public service employees who are excluded from the provisions offered by collective agreements. The basic adoption leave provisions under this directive entitle an employee to 26 weeks unpaid adoption leave, provided the employee notifies the deputy head of the department at least four weeks before the child is placed in the employee's care, and as long as the child has not yet reached the age of majority. This directive, however, permits a deputy head to request more than four weeks notice or require less than four weeks notice from an employee. Further, a certificate showing proof of adoption does not have to be submitted unless the deputy head requests one.

The unpaid adoption leave must not begin earlier than the day the child is placed in the employee's home. Also, if both adoptive parents are employed in the federal public service, their combined total of unpaid adoption leave must not be more than 26 weeks.

Upon returning from unpaid adoption leave, the employee is entitled to be reinstated in the same or a comparable job without any loss in salary, seniority or benefits.

Adoption Benefits. Under this policy directive, employees are able to receive one day of paid adoption leave, which may be divided into two periods and granted on separate days.

Unemployment Insurance Act, 1971 (S.C. 1970-71-72, chapter 48, as amended)

As of January 1, 1984 any employee in Canada who is covered by Unemployment Insurance, has 20 weeks of insurable employment in the last 52 weeks, and whose pay has dropped to less than 60 percent of normal weekly earnings is entitled to collect up to a maximum of 15 weeks adoption benefits. Special benefits -- those for maternity, adoption, illness, injury and quarantine -- cannot together total more than 15 weeks in one year. Therefore, if for example an employee has already received five weeks of sickness benefits in the past year, he or she is entitled to receive only ten weeks of adoption benefits.

In order to claim adoption benefits, an individual must prove the adoption is legal. That is, one must present to a Canada Employment Centre agent a certificate or certified letter from the provincial adoption agency or another authority legally authorized to handle the adoption, fill out the proper application form and show to the C.E.C. agent that it is reasonable to remain at home because of the adoption -- for instance, that the child or children are pre-school or school age. As for other unemployment insurance benefits, there is a waiting period of two weeks for which no benefits are paid.

The legislation provides for adoption benefits to begin during the week the child is placed in the home. They end either 17 weeks after the placement week or when it is no longer reasonable for the adopting parent to stay home. Otherwise, they end with the week preceding the week another kind of benefit is claimed.

If both the husband and wife work, only one person may claim adoption benefits. A form stating which person is claiming must be signed, and once the benefits have begun for that adoption, no changes can be made.

In addition, if the adoption involves more than one child at about the same time, this counts as one placement. Only if two placements are separated by more than one week and it is clear that each placement is part of a separate adoption agreement will each placement be treated separately.

If you qualify for adoption benefits, you will receive 60 percent of your average weekly insurable earnings. The maximum benefit you can receive in 1984 is \$255 a week.

In addition, if you have been collecting regular unemployment insurance benefits you may still be entitled to receive adoption benefits. However, the sum of these regular benefits and up to 15 weeks of adoption benefits cannot be more than 20 to 25 weeks. The exact total depends on the number of weeks of insurable employment you have accumulated.

PROVINCIAL

Alberta

Public Service Act (R.S.A. 1980, chapter P-31 as amended)

Under the Public Service Benefits Regulation (O.C. 850/80) and the Management Employees Regulation (O.C. 547/80), an employee who has at least one year of continuous employment or is on a permanent appointment with the Alberta Public Service is entitled to unpaid leave of up to six months for adoption purposes, provided the employee gives the employing authority reasonable notice before going on the unpaid leave.

Adoption Benefits. These regulations also provide an employee with one day of special paid leave for adoption purposes.

British Columbia

Public Service Act (R.S.B.C. 1979, chapter 343, as amended)

Under British Columbia Regulation 508/79 of the Act, an employee, male or female, who has completed an initial probationary period with the public service and presents a written request is entitled to take up to six months unpaid leave of absence upon the adoption of a child. If both adoptive parents are employees of the public service, only one of the adoptive parents is eligible for such leave.

Upon return from such leave, the employee is to be reinstated in the job he or she had before going on adoption leave, or a comparable position without any loss in rank or salary and with benefits accruing.

Manitoba

Civil Service Act (R.S.M. 1970, chapter C-110 as amended)

Under the regulations of the Act, an employee, male or female, who has adopted a child and presents the employing authority a written request is entitled to a maximum of ten weeks unpaid adoption leave. A certificate showing proof of adoption does not have to be submitted unless the employing authority requests one.

It is unclear whether, after the period of unpaid adoption leave, the employee is entitled to be reinstated in the same or a comparable job without loss of salary, seniority or benefits.

Adoption Benefits. Under the Regulation, a Manitoba civil service employee is entitled to one day paid leave of absence, as long as such leave is directly related to the adoption.

New Brunswick

Public Service - Non-Bargaining

Treasury Board Minute 84-322, article 8.06 states:

"An employee adopting a child shall, upon request in writing, be granted a leave of absence without pay for a period of seventeen weeks after placement of the child.

Should both the husband and wife be employed with the Public Service of New Brunswick, only one request for such leave shall be granted."

Newfoundland

Personnel Administration Procedures, December 1983

Under these Treasury Board procedures the employing authority, upon proof of adoption, may grant an employee of the Newfoundland public service a special leave of absence without pay for up to four months for adoption purposes.

Such an employee is protected from loss of benefits accumulated before the employee went on such leave. Pension benefits are to accumulate, provided the employee maintains the necessary contributions.

Nova Scotia

Labour Standards Code and Regulations (S.N.S. 1972, chapter 10 as amended)

The Code entitles a female employee who has worked with the same employer for at least one year and is adopting a child five years of age or younger to a maximum of five weeks unpaid leave of absence beginning when the child comes into full care of the employee's home. Under this legislation, such an employee must present to her employer an adoption certificate from the Administrator of the Family and Child Welfare, Social Services Department, along with a request indicating the desired length of absence, within the five-week limit.

In addition, the Code protects the employee from loss of job, seniority or benefits accumulated before she began her adoption leave.

Nova Scotia

Civil Service Act (S.N.S. 1980, chapter 3 as amended)

Regulations Respecting Sick Leave and Leave of Absence, 1976

Under the Regulation governing non-unionized employees of the civil service, a female employee who has at least one year of employment with the Nova Scotia civil service and presents to the Civil Service Commission a copy of the proposed adoption certificate is entitled to a maximum of five weeks unpaid leave for adoption purposes. Provided the child she intends to adopt is five years of age or younger, she may begin her adoptive leave the first week the child is under her full care.

In addition, the regulation guarantees that a female employee returning from adoption leave will be reinstated in the job she held before her leave, without any loss of seniority or benefits accumulated before she left on her unpaid adoption leave.

Ontario

Public Service Act (R.S.O. 1980, Reg. 881)

Under this regulation, an employee who has more than one year of continuous employment with the Ontario public service is entitled, upon application, to an unpaid leave of absence for up to 12 weeks. Credits (attendance and vacation) do not accumulate during adoption leave.

Prince Edward Island

Labour Act (R.S.P.E.I. 1974, chapter L-1, as amended)

If a female employee has been working for the same employer for 12 continuous months and is adopting a child six years of age or younger, that employee is entitled to a leave of absence without pay for up to five weeks, starting the week the adoptive child comes into the care of the employee.

Under the Act, the employee must present a notice from the Director of Child Welfare or a child welfare agency certifying the proposed adoption.

Upon returning from such a leave of absence the employee is protected against loss of job, seniority and pension benefits.

The adoption provision under the Act does not apply to male employees.

Civil Service Act (1983, chapter 4 as amended)

Under the regulations of the Act the employing authority, with the approval of the Civil Service Commission, may grant an employee of the Prince Edward Island civil service a leave of absence without pay for up to four consecutive months for adoption purposes.

Upon return to work the employee is entitled to be reinstated in the same position without loss of seniority and benefits. Sick leave and vacation credits are regarded as continuous during the adoption leave.

Adoption Benefits. Under the regulations of this Act, a civil service employee is entitled to one day's paid leave of absence on the adoption of a child.

Quebec

An Act Respecting Labour Standards (R.S.Q. 1981, chapter N-1.1 as amended)

Under this Act an employee is entitled to two days unpaid leave for the adoption of a child.

Quebec Public Service Act (L.R.Q. chapter F-3.1)

Regulations A.M. 292-83 and A.M. 294-83, May 10, 1983, under the Act, extend adoption leave provisions to Quebec public service employees excluded from collective agreements under the Professional, Clerical, Technical, and Labourer categories.

Under these Regulations a male or female employee is entitled to ten consecutive weeks of paid adoption leave at the rate of one week's basic salary every two weeks, plus a regional disparity premium if he or she is entitled to it. This leave must be taken after the adoption order has been issued in accordance with the adoption statutes.

If both adoptive parents are employed in the Quebec public service, only one of the employees may qualify for such leave. However, the other adoptive parent is entitled to a maximum of two days leave of absence with pay for adoption purposes.

Upon return from the paid adoption leave, an employee is entitled to be reinstated in the same job or a comparable position without any loss in salary. As well, seniority, sickness and vacation benefits accumulate over this period. Pension and insurance benefits are also continuous, provided the employee makes the required contributions.

In addition, an employee is entitled to take up to ten weeks unpaid adoption leave, which may begin on the date when the employee receives custody of the child. Upon return to work from such leave, the employee is entitled to be reinstated in the same or a comparable job. The health insurance plan will remain continuous, provided the employee makes both his or her and the employer's contribution.

Before an employee can return to work, he or she must give the employer a notice indicating the leave's expiry date at least four weeks before the end of the ten-week adoption leave.

Saskatchewan

Labour Standards Act (R.S.S. 1978, c. L-1, as amended)

Any employee who has worked for an employer for 12 continuous months and gives the employer written notice at least four weeks before the date of adoption is entitled to a maximum of six weeks unpaid adoption leave starting the day of the adoption.

The adoption provisions under this Act protect the employee from loss of job, seniority or pension benefits, or any other loss of similar benefits.

VI - BENEFIT REGULATIONS PERTAINING TO WOMEN

Unemployment Insurance -- Rates of Premiums, 1984

As of January 1, 1984 the maximum weekly insurable earnings increased to \$425 from \$385 a week. Because the maximum weekly unemployment insurance benefit a person receives is 60 percent of his or her average weekly salary, the maximum benefit one can receive increased from \$231 a week in 1983 to \$255 a week in 1984. An individual is entitled to receive such benefits if he or she has 20 weeks of insurable employment out of the past 52 weeks.

Part-time workers are also entitled to receive unemployment insurance benefits, provided they have 20 weeks of insurable employment and have worked at least 15 hours a week or earned at least 20 percent of the maximum insurable earnings. In 1984, that amounts to \$85 a week.

Canadian Human Rights Benefit Regulations (SOR/80-68, January 11, 1980)

These Regulations under the Canadian Human Rights Act clearly establish the conditions under which the provisions of any pension or insurance fund or plan may or may not make distinctions based on sex, age, marital status or physical handicap.

These Regulations provide that equal annuity payments must be made on retirement to male and female employees of the same age and earning the same salary. It is a discriminatory practice for any employer to engage in any pension scheme that allows women to be paid lower retirement benefits because women have a longer life expectancy than men.

In addition, under money purchase pension or profit-sharing pension plans, employees, regardless of sex or marital status, and employers are to contribute equally. The contributions are usually a designated percentage of the employee's earnings. The total accumulation of these contributions plus the interest earned is the basis on which annuity payments are made on retirement.

VII - LEGISLATION PERTAINING TO HOURS OF WORK
SPECIFICALLY FOR EMPLOYED WOMEN

PROVINCIAL

Manitoba

The Employment Standards Act (R.S.M. 1970, chapter E-110 as amended)

Under the regulations of this Act, employers are required to provide a female employee who works between the hours of midnight and 6 a.m. with adequate transportation between her home and the workplace at no cost to the employee.

Saskatchewan

The Labour Standards Act (R.S.S. 1978, chapter L-1, as amended)

Under Regulation 203/80 of the Labour Standards Regulations, women who are employed in hotels, restaurants, educational institutions, hospitals and nursing homes are to be given free transportation to their homes by their employers if they work between the hours of 12:30 a.m. and 7 a.m.

VIII - LEGISLATION AFFECTING THE HEALTH AND SAFETY OF EMPLOYED WOMEN

FEDERAL

Atomic Energy Control Regulations (S.O.R./78-58, January, 1978)

This Regulation under the Atomic Energy Control Act ensures that a female atomic radiation worker in her reproductive years is to receive no more than 5 rems of radiation a year or 1.3 rems of radiation quarterly to the whole body, gonads and bone marrow. Only 0.2 rems every two weeks is the allowable maximum dosage in the abdomen region for such workers.

In addition, a female radiation worker known to be pregnant is not to receive more than 1 rem of radiation during the remainder of her pregnancy.

PROVINCIAL

Alberta

Regulations Respecting the Installation and Use of Medical, Dental, Veterinary and Paramedical X-Ray Equipment (Alberta Reg. 242/77)

This Regulation under the Radiation Protection Act ensures that women who are in their childbearing years receive no more than 1.3 rems of radiation every 13 weeks, and that pregnant women are not to receive more than 1 rem of radiation during pregnancy.

During the writing of this publication, the regulations under the Act were under review and were expected to contain modifications based on the federal regulations.

British Columbia

Factory Act (R.S.B.C. 1979, chapter 118 as amended)

Under the Act, an employer must provide a private rest room with one or more couches, cots and chairs if ten or more females are employed in the factory, shop, or office.

As well, an employer is required to provide seats for female employees if an inspector under the Act finds that all or most of the work done by the female employees in the factory can be effectively performed while seated.

In addition, when female employees are required to constantly stand on cement or hard-surfaced floors in the performance of their employment duties, the Act demands that the employer provide resilient material on the floor surface that would satisfy an inspector under the Act.

Manitoba

The Employment Standards Act (R.S.M., 1970, chapter E-110 as amended)

Under the regulations of this Act, an employer is prohibited from requiring or permitting a child, adolescent, or female employee to lift articles that would cause an unreasonable strain to be placed on the employee.

Workplace Safety and Health Act (S.M. 1976, c. 63, chapter W-210 as amended)

Under the regulations of this Act, an employer must provide a rest room that offers reasonable privacy with one or more couches, cots, or chairs where ten or more females are employed.

Newfoundland

Radiation Health and Safety Regulations (Nfld. Reg. 36/81)

This Regulation stipulates that the operating procedures for medical radiation equipment must ensure proper gonadal shielding and any other means of protection for women in their reproductive years.

As well, this regulation requires that all pregnant workers, including technicians in training and students, are not to be exposed abdominally to more than 500 millirems of ionizing radiation for the duration of their pregnancy, while performing their employment duties.

Nova Scotia

Industrial Safety Act and Regulations (R.S.N.S., 1967 chapter 14l as amended)

Under these Regulations, employers of industrial establishments where female employees are employed must provide a private rest room with one or more couches or cots and chairs.

As well, upon the written request of the Chief Inspector appointed under the Act, the employer must appoint a female employee to look after the well-being of the female employees in the industrial establishment.

Regulations Respecting Radiation Emitting Devices (N.S. Reg. 14/81)

Under this Regulation, made pursuant to the Nova Scotia Health Act, a woman who is capable of bearing children is not to be exposed abdominally to more than 1.3 rems of ionizing radiation every 13 weeks.

Further, this Regulation protects pregnant women from being exposed abdominally to more than 1.5 rems of ionizing radiation during her pregnancy.

Ontario

Occupational Health and Safety Act (R.S.O., 1980, Reg. 692)

Under this Regulation, where ten or more workers are employed, employers must provide a room or other space that affords reasonable privacy and that has one or more cots and chairs.

Public Health Act (R.R.O. 1980, Reg. 855)

The X-Ray Safety Regulation of the Act ensures that a woman X-ray worker in her childbearing years is not to receive any more than 1.3 rems of radiation to the pelvic and abdominal regions every 13 weeks, or 5 rems of radiation every year to that area of the body.

As well, the legislation prohibits owners of X-ray equipment from employing a pregnant X-ray worker, unless such a worker does not receive any more than 1 rem of radiation during her pregnancy.

Prince Edward Island

Workmen's Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, Cap W-10, as amended)

Under the general regulations of the Act, section 8.2 states that individuals assigned to handle material shall be given instructions individually on lifting and carrying materials. Before an individual may carry such material, however, the physical condition, sex, and age of the employee should be considered.

Quebec

An Act Respecting Occupational Health and Safety (R.S.Q., 1983, chapter S-2.1 as amended)

Under the Act, a pregnant worker is protected from being required to perform work that is dangerous to the health of either herself or her unborn child. Upon giving her employer a medical certificate verifying that her working conditions are hazardous to her during pregnancy, she is to be transferred to another position that would not involve any such danger. If she is not immediately reassigned, the employee has the right to stop work until she is reassigned or until the birth of her child, whichever occurs first. Similar preventative provisions also apply to women workers who are breast-feeding.

In addition, the legislation guarantees that such an employee will keep all of the benefits she had with the previous job, and that at the end of her assignment or work stoppage she is entitled to return to the work duties she had before the transfer or stoppage.

As well, during work stoppage, the employee is entitled to receive her normal salary for the first five days. Thereafter, she is to be provided with an indemnity payment from the Commission de la santé et de la sécurité du travail (Occupational Health and Safety Commission) that amounts to 90 percent of her net income for the duration of the work stoppage. The employee will continue to receive all the social benefits, such as Quebec Pension Plan, Health Insurance and Unemployment Insurance, as long as she continues to make the appropriate contributions. Any job-related benefits like seniority, salary range, vacation and sick leave credits accumulate up to the time of the work stoppage and continue without loss when the employee returns.

Saskatchewan

Radiation Health and Safety Act (R.S.S. 1978, chapter R-1, as amended)

Under the existing regulations of this Act, no X-ray worker, technician in training, or student who is pregnant is to receive an X-ray dose of more than 1 rem of radiation to the abdominal region during her pregnancy. An employee who suspects she is pregnant must notify her employer immediately.

Amendments to the Radiation and Safety Act are presently being considered, and upgraded regulations covering all aspects of radiation, ionizing and non-ionizing standards and units are being proposed.

IX - LEGISLATION CONCERNING DOMESTIC WORKERS

FEDERAL

Employment and Immigration Policy (Employment Manual, Part VIII, July, 1982)

As a result of the 1981 report, Domestic Workers on Employment Authorizations, Employment and Immigration Canada instituted changes to improve the conditions of foreign domestic workers in Canada. Among many objectives, the policy serves to offer foreign domestic workers adequate wage and working condition protection through worker-employer agreements. As well, temporary domestics are to be given counselling assistance and vocational training opportunities to upgrade their skills. Temporary foreign domestics who lose their jobs through no fault of their own will be given the opportunity to find further employment in Canada with the help of placement assistance from a Canada Employment Centre.

PROVINCIAL

Manitoba

Employment Standards Act (R.S.M. 1970, chapter E-110 as amended)

Domestic workers employed in a private family home for more than 24 hours a week are protected under this legislation's provisions dealing with minimum wages, maternity leave and notice of termination of employment.

Being a Regulation under the Employment Standards Act Respecting Conditions of Work for Domestic Workers in Private Family Homes (Reg. 222/82)

This regulation states that domestic workers shall be deemed to work for not more than 12 hours in a day. They are entitled to be paid at the overtime rate after the first eight hours. Domestic workers are also to be given at least 36 consecutive hours of free time each week without any loss in normal pay. As well, a domestic worker who lives in the private home of the employer is entitled to at least six consecutive hours for sleeping, a reasonable time from work in order to attend to personal or private affairs, and time off for eating meals in which work must not be expected or performed.

Further, this regulation prohibits an employer from charging a domestic worker for the purchase and maintenance of special clothing or uniforms that the employer requires the employee to wear.

As well, this regulation sets out the maximum amount an employer can charge a domestic worker for room or meals -- \$1.25 per meal up to a maximum of \$20.00 per week, or else a maximum of \$40.00 a week for both room and meals.

This regulation applies to every individual who is employed as a domestic worker in a private family home for more than 24 hours per week and is receiving pay from the family, not an employment agency or other type of employer.

Newfoundland

Labour Standards Regulation (O.C. 1446/82)

Under the regulations of the Labour Standards Act, the minimum wage for a domestic worker over 16 years of age and employed in a private home is \$2.25 an hour. In addition, the most an employer can charge such an employee for room and meals is as follows:

\$1.10 per meal or \$17.50 a week
\$8.15 a week for a room
\$27.00 a week for a room and meals.

Ontario

Employment Standards Act (R.S.O. 1980, c. 137 as amended)

Domestics employed by agencies are covered by all of the provisions of the Act, that is, equal pay for equal work, minimum wage, overtime pay, hours of work, vacation pay, pregnancy leave and so on.

Domestics and nannies employed by a householder for more than 24 hours a week are protected under Regulation 283 of the Employment Standards Act. This regulation entitles such workers to a weekly free time period of at least 36 consecutive hours, plus 12 consecutive hours. The two free periods may or may not be continuous. If the domestic or nanny agrees to perform work duties during that free time, however, the employer must either pay a minimum wage of not less than \$3.00 an hour on top of the normal wage or add the employee's time spent working to one of the next four free-time periods.

In addition, the regulation provides for the minimum wages domestics and nannies may receive and sets the maximum rates for room and board which they can be charged. Effective March 1, 1984, the minimum wage rates are as follows:

\$3.35 an hour
\$27.00 a day
\$147.00 a week
\$634.00 a month.

A maximum of \$54.00 per week or \$234.00 a month may be deducted from domestics' or nannies' wages for room and board.

Further, the Employment Standards Act provides domestics and nannies who work for more than 24 hours weekly a minimum of two weeks annual paid vacation and seven paid statutory holidays.

Babysitters and companions of the sick and elderly are not covered by these provisions.

Employment Standards Act (R.S.O. 1980, c. 137 as amended)

Homework is defined by the Act as the doing of any work in the manufacture, preparation, repair, or assembly of any article or thing in premises occupied primarily as living accommodation. This legislation states that no person shall employ a homeworker without a permit issued by the Director of the Employment Standards Branch.

Under the Act, homeworkers are protected under the provisions relating to minimum wages. If a homeworker is paid at piecework rates, the rates must be high enough to ensure that the employee is able to earn not less than the minimum wage.

Although homeworkers are covered by most of the provisions of the Employment Standards Act, the provisions relating to hours of work, public holidays and overtime do not apply.

Quebec

Regulation Respecting Labour Standards O.C. 873-81 (Gazette officielle du Quebec, March 1981, Vol. 113, No. 12)

This Regulation under the Act Respecting Labour Standards stipulates the minimum standards a domestic worker is entitled to for the performance of such services. The standard workweek of a domestic who lives in the employer's home is not to exceed 53 hours. The minimum wage payable to such an employee is \$134.00 a week.

Domestics who live outside the employer's home have a standard workweek of 44 hours, and their minimum wage is \$4.00 an hour for an adult worker and \$3.65 for a domestic worker who is under 18 years of age.

The maximum an employer can charge for a room and meals are:

\$1.25 per meal, up to \$16.45 per week
\$16.45 per week for accommodation
\$32.90 per week for both room and board.

B. INTERNATIONAL INSTRUMENTS AFFECTING THE STATUS OF WOMEN,
ADOPTED BY THE GENERAL ASSEMBLY OF THE UNITED NATIONS
AND ITS SPECIALIZED AGENCIES

I - CHARTER OF THE UNITED NATIONS

On June 26, 1945, at the Conference on International Organization held in San Francisco, U.S.A., the United Nations Organization was founded with the adoption of the Charter of the United Nations. This Charter represents a basic international agreement among member states and has among its many objectives the achievement of international cooperation in advancing and encouraging human rights and fundamental freedoms for all persons without distinction, including distinction as to sex.

As well, the United Nations General Assembly and the many United Nations subsidiary organizations and agencies are prohibited from discriminating with respect to participation of an individual because of that individual's sex.

In addition the Charter provides for the creation of commissions under the Social and Economic Council in order to examine and make recommendations in areas affecting fundamental human rights and freedoms. Subsequently, the Commission on the Status of Women was created. It meets regularly to examine women's advances toward equality throughout the world and has made recommendations to improve the position of women including those affecting women's economic rights.

II - INTERNATIONAL DECLARATIONS

1. Universal Declaration of Human Rights

On December 10, 1948, the General Assembly of the United Nations adopted and proclaimed the Universal Declaration of Human Rights. Although the Declaration is not legally binding on the member states, it is regarded as a common standard of fundamental freedoms and rights which all nations aim to achieve. The principles of the Declaration further strengthen the equal rights provisions set out in the Charter of the United Nations. Each of the rights named in the Declaration, including the right to equality before the law and the right to work, apply to every individual without discrimination because of the sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status of that person.

2. Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women

This Declaration was adopted by the General Assembly of the United Nations on November 7, 1967. The Declaration serves not only to reinforce the general principles of rights and freedoms for every person, including women, already established by the Charter of the United Nations, the Universal Declaration of Human Rights, and other instruments of the

United Nations, but also the Declaration further recognizes the need to specifically address matters relating to equality and rights of women. The Declaration urges all member states to take the appropriate action in order to ensure women their political, economic, and cultural rights.

Further, the Declaration asserts that nations should prohibit discrimination against women that would deny and limit their rights, and that nations should take all necessary measures to eliminate existing laws, customs, regulations and practices that are discriminatory against women and establish adequate legal protection for equality rights of women.

At a General Assembly session in 1972, the United Nations Commission on the Status of Women recommended and the Economic and Social Council of the United Nations subsequently approved the suggestion that the Commission study the possibility of drafting an International Convention reinforcing the principles stated in the Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women. On December 18, 1979 the General Assembly of the United Nations adopted The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.

3. Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers

The Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers was adopted by the International Labour Conference at its sixtieth session in Geneva, 1975. The Declaration reinforces the Universal Declaration of Human Rights and specifically strengthens the idea of women's right to work. The Declaration may be viewed as a charter of rights for women workers.

Aside from recognizing the need to reinforce the right of women to work, the Declaration also proclaims a series of measures concerning laws and regulations, education, training, equal pay, social services and social attitudes that should be adopted to improve the position of women in society.

III - INTERNATIONAL COVENANTS AND CONVENTIONS

1. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
2. International Covenant on Civil and Political Rights and Optional Protocol

Both these Covenants were adopted unanimously by the General Assembly of the United Nations on December 16, 1966. Unlike Declarations, these Covenants are legally binding treaties between the countries that ratify them and they precisely define certain rights. It was not until January 3, 1976, however, that the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights was ratified by the required number of countries (35) to bring it into force. The Covenant on Civil and Political Rights came into effect on March 23, 1976.

Upon ratification, a state assumes the responsibility to ensure that the obligations assumed under the Covenants will be implemented. However, the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights states that its provisions, such as the right to work, to free choice of jobs, to just and favourable conditions of work, equal pay and protection against unemployment, are to be carried out progressively.

The principle of equality between men and women and non-discrimination is fundamental to these Covenants. They both contain provisions that ensure the rights stated in them will be exercised without discrimination as to sex, race, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status of any person.

3. Convention on Political Rights of Women

This Convention was adopted by the General Assembly of the United Nations on December 20, 1952, and came into force on July 7, 1954. This Convention reinforces the fundamental principles of the Charter of the United Nations, which recognize the right to equality between men and women and the right for women to share equally in the exercise of political rights. Unlike the Charter, this Convention specifically addresses and defines the political rights of women and acts as a legally binding treaty between the countries that ratify it.

Accordingly, all nations that have ratified the Convention are obligated to guarantee women the right to vote on equal terms with men and without discrimination. Further, women are entitled to be eligible for election, hold public office and exercise all public functions on equal terms with men and without discrimination.

Canada ratified the Convention on Political Rights of Women on January 30, 1957.

4. Convention on Nationality of Married Women

On January 29, 1957, the General Assembly of the United Nations adopted this Convention, and it came into force on August 11, 1958. This Convention reinforces the general principles already proclaimed by the Universal Declaration of Human Rights that every person has the right to a nationality, and that no person should be arbitrarily deprived of a nationality or denied the right to change nationality.

In recognition of the problems women encountered with respect to nationality as a result of marriage, the Convention specifically contains provisions that guarantee a wife will not lose her nationality or be required to change her nationality upon marriage. Also, a woman's nationality is not to be affected upon the dissolution of marriage.

Canada ratified the Convention on Nationality of Married Women on October 21, 1959.

5. Convention of Consent to Marriage, Minimum Age of Marriage and Registration of Marriages

This Convention was adopted by the General Assembly of the United Nations on November 7, 1962, and came into force on December 9, 1964. The provisions contained in the Convention reaffirm the fundamental principles of equality and freedoms outlined in the Universal Declaration of Human Rights regarding practices related to marriage.

Under this Convention, no marriage is to be legally entered into without the full and free consent of the parties concerned, and a minimum age for marriage is to be specified in national law. As well, the Convention provides for the official registration of marriages by a competent authority.

Canada has not yet ratified this Convention.

6. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

This Convention was adopted by the United Nations General Assembly on December 18, 1979, and came into force on September 3, 1981. Despite the numerous resolutions, recommendations and declarations recognizing the fundamental rights, freedoms and equalities of women, discrimination continues to exist. Therefore, the Convention was adopted in order to implement more precisely these fundamental principles. Upon ratification, each country undertakes to ensure that the provisions under the Convention will be implemented.

Among the provisions contained in the Convention are those stating that any distinctions, exclusions, or restrictions based on sex are prohibited if such discrimination has the effect of maintaining and/or creating unequal human rights and fundamental freedoms for men and women in the political, economic, social, cultural, civil, or any other field.

Also, member parties criticizing such discrimination must agree to take all the necessary measures in order to eliminate discrimination against women. Such action may include incorporating the principle of equality in their national constitutions or other such legislation, adopting appropriate legislative measures to prohibit discrimination against women and to change or do away with any existing laws, regulations, customs and practices that discriminate against women, and ensuring legal protection of women's rights on an equal basis with men's.

Additionally, the provisions directed at eliminating discrimination against women in employment obligate member countries to ensure women equal employment opportunities, equal access to education, training and apprenticeship programs, equal benefits and working conditions including the right to equal pay, and so on.

In addition, the Convention requires each member country to submit a report one year after ratification and at least every four years thereafter, indicating the progress and any factors or difficulties encountered while implementing the Convention's provisions.

Also, the Convention provides for the establishment of a Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women to review the reports submitted by such nations and gives the Committee the authority to make suggestions and recommendations to the United Nations General Assembly.

Canada ratified the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women on December 10, 1981.

IV - CONVENTIONS ADOPTED BY THE SPECIALIZED AGENCIES

A - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)

The principle concerns of UNESCO are defending the fundamental right of every person to education and assisting developing nations in creating and maintaining educational programs, modernizing their curricula, training teachers, building schools, and so on. UNESCO has adopted the Convention against Discrimination in Education in order to ensure reform of educational systems.

CONVENTION AGAINST DISCRIMINATION IN EDUCATION

This Convention was adopted by the General Conference of UNESCO on December 14, 1960, and came into force on May 22, 1962. The Convention reaffirms the Universal Declaration of Human Rights' principle of non-discrimination and the right of every person to education. Discrimination is defined as including any distinction, exclusion, limitation or preference that has the purpose or effect of nullifying or impairing equality of treatment in education because of sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, economic condition or birth.

One of the Convention's many provisions is that no person is to be denied access to education of any type or at any level, or be limited to education of an inferior standard.

In addition, the Convention prohibits the maintenance of separate educational systems or institutions because of any of the prohibited grounds of discrimination unless such separation is for religious or linguistic reasons or sex. If educational systems are segregated by sex, they must provide equivalent educational standards offering the same course of study, equally qualified teaching staff, identical school facilities and equipment, and so on.

The Convention contains provisions that require member parties to discontinue, and to prohibit by legislation if necessary, any practices that would involve such discrimination in education.

Canada has not yet ratified the Convention Against Discrimination in Education.

B - International Labour Organization (ILO)

The principle concern of the ILO is the rights of workers. Since its creation in 1919, the ILO has adopted numerous Conventions and Recommendations, making up the International Labour Code, which addresses a wide range of rights including hours of work, occupational health and safety, minimum wages, employment policy, maternity protection and the right of workers to organize trade unions.

Because the Conventions are legally binding treaties between the countries that ratify them, they have the effect of protecting the rights of all workers including women and children. As well, nations that ratify any of these instruments are answerable to the ILO for implementing and maintaining the standards set out therein.

In addition to the general Conventions, the ILO has developed a small number of Conventions that specifically apply to women working in the paid labour force. These include "promotional conventions", designed to overcome the economic and social discrimination working women face, and "protective conventions", designed to provide special protection for women workers in the absence of adequate health and welfare standards. Some countries, however, now consider that protective legislation designed solely for women workers may hinder the achievement of the goals set out in the promotional instruments and that such standards should be equally applicable to men and women workers. As well, some protective Conventions may have the effect of excluding women from employment opportunities because of their sex.

(i) Promotional Conventions

a) Equal Remuneration Convention (No. 100)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 29, 1951, and came into force on May 23, 1953. The Convention advances the application of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value. In assessing work of equal value, the Convention advocates an objective appraisal of the jobs with respect to the work duties being performed.

In addition, countries bound by the Convention have the responsibility to promote and ensure equal pay for work of equal value through appropriate legislation, by establishing a legal mechanism for wage determination, and/or through collective agreements between employers and employees.

Canada ratified the Equal Remuneration Convention on November 16, 1972.

b) Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 25, 1958, and came into force on June 15, 1960. The Convention reaffirms the principle of non-discrimination in employment and occupation based on the sex, race, colour, religion, political opinion, national extraction or social origin of any person.

In addition, the Convention advocates equal access to employment, particular occupations, and vocational training and equal treatment with respect to the terms and conditions of employment. Countries ratifying this Convention are obligated to take necessary and appropriate measures to promote and assure equality of opportunity and treatment with respect to employment and occupation for all individuals including women.

Canada ratified the Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation on November 26, 1964.

c) Employment Policy Convention (No. 122)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on July 9, 1964, and came into force on July 15, 1966.

The Convention acknowledges the fundamental principles of every person's right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work, to an adequate living wage, and to full employment regardless of sex, race, colour, religion, political opinion, national extraction or social origin.

As well, the Convention requires member parties to pursue and implement coordinated economic and social policies designed to meet the demands of the general principles stated above.

Canada ratified the Employment Policy Convention on September 16, 1966.

d) Convention on the Equality of Opportunity and Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (No. 156)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 3, 1981, and came into force on August 11, 1983. Despite the other conventions and recommendations acknowledging the fundamental principles of equality of opportunity and equality of treatment of men and women workers, discrimination continues to exist. Moreover, the traditional roles of men and women continue to evolve in society. This Convention was adopted, therefore, to reflect such changes and implement more precisely these general principles.

This Convention acknowledges that both women and men have family responsibilities with respect to the care and support of children or other members of the family. Further, this Convention recognizes that all women work, whether it is in the home or in the paid labour force. In reality, many women must work in the paid labour force, and this Convention reaffirms their right to do so.

This Convention contains provisions that require member parties to adopt national policies and programs that would enable persons with family responsibilities who wish to become employed or who are already engaged in employment to do so without being subject to discrimination and, where possible, without conflict between their employment and family responsibilities. Among the appropriate measures to be taken by member states are better child care and family services and facilities, training programs to assist persons with family responsibilities to re-enter the labour force or to help them remain integrated in the labour force, and laws and regulations stating that family responsibilities are not just cause for termination of employment.

Countries ratifying this Convention are required to submit reports to the ILO indicating the progress of measures taken.

Canada has not yet ratified the Convention on the Equality of Opportunity and Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities.

(ii) Protective Conventions

a) Maternity Protection Conventions (Nos. 3 and 103)

Convention No. 3 was adopted by the General Conference of the ILO on October 29, 1919, and came into force on June 13, 1921. Convention No. 103 revising Convention No. 3 was adopted on June 4, 1952, and came into force September 7, 1955.

Both of these Conventions endorse the principle of maternity protection for women workers and maintain that such workers should be entitled to maternity leave and benefits and protection from loss of job during such leave.

The Conventions require a maternity leave consisting of no less than 12 weeks, of which at least six weeks must be taken after the date of birth, and additional leave in the case of pregnancy-related illness.

Moreover, female employees should be guaranteed cash and medical benefits during maternity leave and allowed nursing breaks upon return to work.

Canada has not ratified the Maternity Protection Convention.

b) Night Work (Women) Conventions (Nos. 4, 41 and 89)

Convention No. 4 was adopted by the General Conference of the ILO on October 29, 1919, and came into force on June 13, 1921. Convention No. 41 revising Convention No. 4 was adopted on June 4, 1934, and came into force November 22, 1936. Adopted on June 17, 1948, Convention No. 89 revised Convention No. 41. It came into force on February 27, 1951.

The Night Work (Women) Conventions were adopted to protect women of all ages from the indifferent labour standards of the time. These Conventions prohibited the employment of women in industry between the hours of 10 p.m. in the evening and 7 a.m. in the morning. Only under very restricted circumstances were exceptions permitted. The Conventions do not apply to women employed in health and welfare services that are not of a manual nature or to women employed in managerial or technical occupations.

Canada has not ratified the Night Work (Women) Conventions.

c) Underground Work (Women) Convention (No. 45)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 4, 1935, and came into force May 30, 1937. The principle concern of the Convention is the exploitation of women workers. It prohibits women workers of any age from working in underground mines.

Canada ratified the Convention in 1966 but denounced the Convention on May 19, 1979, because the Convention limits the employment opportunities of women and is therefore contradictory to the fundamental principle of equality of treatment and opportunity between men and women workers.

d) Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 4, 1952, and came into force on April 27, 1955. Its provisions set out a broad range of minimum standards in the social security field, including medical care, sickness benefits, unemployment benefits, old-age benefits, family benefits and so on.

Additionally, this Convention obligates member parties to ensure minimum social security standards for women in the event of widowhood or maternity.

Canada has not ratified the Social Security (Minimum Standards) Convention.

e) White Lead (Painting) Convention (No. 13)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on October 25, 1921, and came into force on August 31, 1923. In addition to restricting the use of white lead, sulphite of lead, and all products containing these pigments to certain establishments, the Convention stipulates the maximum allowable limits for products containing these pigments.

As well, women of all ages and men under 18 years of age are prohibited from working in jobs that involve the use of such products.

Canada has not ratified the White Lead (Painting) Convention.

f) Benzene Convention (No. 136)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 23, 1971, and came into force on July 27, 1973. It sets out the conditions of use and the work areas in which benzene and products containing benzene may be used. The Convention also provides minimum employment standards for workers employed in occupations exposed to hazards of poisoning from benzene. In particular, this Convention prohibits pregnant women, nursing mothers and anybody under 18 years of age from being employed in work areas exposed to benzene or any products containing benzene.

Canada has not ratified the Benzene Convention.

g) Maximum Permissible Weight Convention (No. 127)

This Convention was adopted by the General Conference of the ILO on June 28, 1967, and came into force on March 10, 1970. It ensures that no worker is to be permitted or required to carry or lift a load which, by reason of the weight of the load, might affect the health and safety of the worker. Women and workers under 18 years of age are to be limited to lifting and carrying light loads or loads that are substantially less in weight than that permitted for adult male workers.

Canada has not ratified the Maximum Permissible Weight Convention.

(iii) Recommendations

Recommendations adopted by the General Conference of the ILO have no binding force on member countries. Recommendations usually provide for higher labour standards than those in corresponding Conventions. A number of Recommendations have been adopted by the ILO, including some without a corresponding Convention.

Of particular interest is the Recommendation concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities (No. 165). It superseded the 1965 Recommendation concerning the Employment of Women with Family Responsibilities (No. 123) and became the basis for the 1981 Convention concerning Workers with Family Responsibilities (No. 156). This Recommendation outlines in detail the forms of legislation, policies and programs that would facilitate the implementation of equality of opportunity and treatment of men and women workers with family responsibilities.

The adoption of this Recommendation indicates that the workplace must continue to evolve and reflect societal changes and help ease the conflict between employment and family related responsibilities.

APPENDIX A

MINIMUM WAGES

The following rates are those in effect as of March 1, 1984, and are subject to change. For more specific and up-to-date information, the reader should contact the appropriate governmental authority.

TABLE I

Minimum Wages for Adult Workers and Young Workers and Students

Jurisdiction	Adult Workers	Effective Date	Young Workers and Students*	Effective Date
Federal	\$3.50	01/05/81	Employees under 17: \$3.25	01/05/81
Alberta	\$3.80	01/05/81	Employees under 18 not attending school: \$3.65	01/05/81
			Employees under 18 attending school: \$3.30	
British Columbia	\$3.65	01/12/80	Employees 17 and under: \$3.00	01/12/80
Manitoba	\$4.00	01/07/82	Employees under 18: \$3.55	01/07/82
New Brunswick	\$3.80	01/10/82		
Newfoundland ¹	\$3.75	01/01/83		
Nova Scotia	\$3.75	01/10/82	Underage employees 14 to 18: \$3.40	01/10/82
Ontario	\$3.85	01/03/84	Students under 18 employed for not more than 28 hours in a week during the school term or more or less than 28 hours a week during a school holiday: \$3.00	01/03/84
	\$4.00	01/10/84	\$3.15	

TABLE I (continued)

Jurisdiction	Adult Workers	Effective Date	Young Workers and Students*	Effective Date
Prince Edward Island	\$3.75	01/10/82	Employees under 18: \$3.00	01/10/82
Quebec	\$4.00	01/10/81	Employees under 18: \$3.54	01/10/81
Saskatchewan	\$4.25	01/01/82		
Northwest Territories	\$4.25	01/08/82	Employees under 17: \$3.75	01/08/82
Yukon ²	\$3.60	01/05/81		

* New Brunswick, Newfoundland, Saskatchewan and the Yukon Territory have no special rates for young workers or students.

¹ Sixteen years of age and over.

² Federal rate plus ten cents.

March 1, 1984.

TABLE II
Minimum Wages for Other Categories of Employees

Jurisdiction	Rates and Categories	Effective Date
Alberta	Various categories of salespersons: \$150 a week	01/05/81
British Columbia	Live-in homemakers, domestics, farm workers or horticultural workers paid wages other than on an hourly or piecework basis: \$29.20 a day or part of a day worked	14/03/81
	Resident caretakers in apartment buildings of 8 to 60 units: \$219/month plus \$8.76/unit	01/12/80
	in buildings of more than 60 units: \$744/month	01/12/80
Manitoba	Employees serving alcoholic beverages in licensed establishments: \$4.00	01/07/82
Newfoundland	Domestics employed in a private home (16 and over): \$2.25	01/01/83
Ontario	Employees serving alcoholic beverages in licensed establishments: \$3.35 \$3.50	01/03/84 01/10/84
	Construction workers: \$4.10 \$4.25	01/03/84 01/10/84
	Domestic Employees* (cooks, housekeepers, nannies) who work more than 24 hours a week: \$27 a day \$147 a week \$634 a month \$3.35 an hour	01/03/84

TABLE II (continued)

Jurisdiction	Rates and Categories	Effective Date
Ontario (continued)	\$28 a day \$154 a week \$662 a month \$3.50 an hour	01/10/84
Quebec	Employees in hotels, restaurants, campgrounds, trailer parks or enterprises who sell, deliver or serve meals to be consumed off the premises or who serve liquor: 18 and over: \$3.28 Under 18: \$2.95	01/10/81 01/10/81
	Domestic workers residing at the employer's residence: \$134 a week	01/10/81
	Domestics who do not reside at the employer's residence and agricultural workers: 18 and over: \$4.00 Under 18: \$3.65	01/10/81 01/04/81

*Does not apply to baby-sitters or companions.

March 1, 1984.

APPENDIX B

ILO CONVENTIONS, RECOMMENDATIONS AND RESOLUTIONS
CONCERNING WOMEN WORKERS

1. Conventions

- No. 3 - Maternity Protection, 1919.
- No. 4 - Night Work (Women), 1919.
- No. 41 - Night Work (Women) (Revised), 1934.
- No. 45 - Underground Work (Women), 1935.
- No. 81 - Labour Inspection, 1947.
- No. 89 - Night Work (Women) (Revised), 1948.
- No. 100 - Equal Remuneration, 1951.
- No. 102 - Social Security (Minimum Standards), 1952.
- No. 103 - Maternity Protection (Revised), 1952.
- No. 110 - Plantations, 1958.
- No. 111 - Discrimination (Employment and Occupation), 1958.
- No. 118 - Equality of Treatment (Social Security), 1962.
- No. 122 - Employment Policy, 1964.
- No. 127 - Maximum Weight, 1967.
- No. 129 - Labour Inspection (Agriculture), 1969.
- No. 136 - Benzene, 1971.
- No. 140 - Paid Educational Leave, 1974.
- No. 141 - Rural Workers' Organizations, 1975.
- No. 142 - Human Resources Development, 1975.
- No. 143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions), 1975.
- No. 144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards), 1976.
- No. 148 - Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration), 1977.
- No. 149 - Nursing Personnel, 1977.
- No. 150 - Labour Administration, 1978.
- No. 151 - Labour Relations (Public Service), 1978.
- No. 154 - Promotion of Collective Bargaining, 1981.
- No. 155 - Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1981.
- No. 156 - Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981.
- No. 158 - Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982.

2. Recommendations

- No. 4 - Lead Poisoning (Women and Children), 1919.
- No. 12 - Maternity Protection (Agriculture), 1921.
- No. 13 - Night Work of Women (Agriculture), 1921.
- No. 26 - Migration (Protection of Females at Sea), 1926.
- No. 67 - Income Security, 1944.
- No. 90 - Equal Remuneration, 1951.
- No. 95 - Maternity Protection, 1952.
- No. 110 - Plantations, 1958.
- No. 111 - Discrimination (Employment and Occupation), 1958.
- No. 112 - Occupational Health Services, 1959.
- No. 113 - Consultation (Industrial and National Levels), 1960.
- No. 114 - Radiation Protection, 1960.
- No. 116 - Reduction of Hours of Work, 1962.
- No. 119 - Termination of Employment, 1963.
- No. 122 - Employment Policy, 1964.
- No. 123 - Employment (Women with Family Responsibilities), 1965.
- No. 128 - Maximum Weight, 1967.
- No. 129 - Communications Within the Undertaking, 1967.
- No. 130 - Examination of Grievances, 1967.
- No. 131 - Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits, 1967.
- No. 133 - Labour Inspection (Agriculture), 1969.
- No. 134 - Medical Care and Sickness Benefits, 1969.
- No. 135 - Minimum Wage Fixing, 1970.
- No. 144 - Benzene, 1971.
- No. 146 - Minimum Age, 1973.
- No. 147 - Occupational Cancer, 1974.
- No. 148 - Paid Educational Leave, 1974.
- No. 149 - Rural Workers' Organizations, 1975.
- No. 150 - Human Resources Development, 1975.
- No. 151 - Migrant Workers, 1975.
- No. 156 - Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration), 1977.
- No. 157 - Nursing Personnel, 1977.
- No. 158 - Labour Administration, 1978.
- No. 159 - Labour Relations (Public Service), 1978.
- No. 162 - Older Workers, 1980.
- No. 163 - Promotion of Collective Bargaining, 1981.
- No. 164 - Occupational Safety and Health and the Working Environment, 1981.
- No. 165 - Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981.
- No. 166 - Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982.
- No. 167 - Establishment of an International System for the Maintenance of Rights in Social Security, 1983.

3. Resolutions

Resolution concerning women workers, ILC, 23rd Session, 1937.

Resolution concerning the employment of women, ILC, 25th Session, 1939.

Resolution concerning women's work, ILC, 30th Session, 1947.

Resolution concerning the conditions of employment of domestic workers, ILC, 31st Session, 1948.

Resolution concerning the night work of women employed in transport, ILC, 31st Session, 1948.

Resolution concerning equal remuneration for work of equal value, ILC, 31st Session, 1948.

Resolution concerning the extension of compulsory education and the provision of facilities for adult education, ILC, 33rd Session, 1950.

Resolution concerning the elimination or reduction of risks of workers exposed to or in contact with harmful substances or radiations, ILC, 35th Session, 1952.

Resolution concerning the reduction of hours of work, ILC, 37th Session, 1954.

Resolution concerning utilization of holiday facilities, ILC, 37th Session, 1954.

Resolution concerning the employment of women having dependent young children, ILC, 38th Session, 1955.

Resolution concerning the part-time employment of women and the employment of older women, ILC, 38th Session, 1955.

Resolution concerning the improvement of the protection of labour and industrial safety, ILC, 38th Session, 1955.

Resolution concerning the protection of trade union rights, ILC, 38th Session, 1955.

Resolution concerning the abolition of discrimination based on sex in the field of remuneration, ILC, 39th Session, 1956.

Resolution concerning the reduction of hours of work, ILC, 39th Session, 1956.

Resolution concerning the establishment of a tripartite committee on women's work, ILC, 40th Session, 1957.

Resolution concerning workers' education, ILC, 40th Session, 1957.

Resolution concerning human rights, ILC 42nd Session, 1958.

Resolution concerning the protection of female workers against ionizing radiations, ILC, 44th Session, 1960.

Resolution concerning the problems of older workers, ILC, 45th Session, 1961.

Resolution concerning holidays with pay, ILC, 45th Session, 1961.

Resolution concerning vocational training and technical education, ILC, 46th Session, 1962.

Resolution concerning part-time employment, ILC, 48th Session, 1964.

Resolution concerning the economic and social advancement of women in developing countries, ILC, 48th Session, 1964.

Resolution concerning maternity protection, ILC, 48th Session, 1964.

Resolution concerning women workers in a changing world, ILC, 48th Session, 1964.

Resolution concerning periodic review of the effects of the Recommendation concerning the employment of women with family responsibilities, ILC, 49th Session, 1965.

Resolution concerning the conditions of employment of domestic workers, ILC, 49th Session, 1965.

Resolution concerning the development of human resources, ILC, 50th Session, 1966.

Resolution concerning international co-operation for economic and social development, ILC, 51st Session, 1967.

Resolution concerning the vocational preparation of girls and women, ILC, 52nd Session, 1968.

Resolution concerning the employment of older workers, ILC, 54th Session, 1970.

Resolution concerning ILO action for promoting the equality of migrant workers in all social and labour matters, ILC, 56th Session, 1971.

Resolution concerning working women, ILC, 57th Session, 1972.

Resolution concerning paid educational leave, ILC, 59th Session, 1974.

Resolution concerning equal status and equal opportunity for women and men in occupation and employment, ILC, 60th Session, 1975.

Resolution concerning the application of certain international labour standards to nursing personnel, ILC, 63rd Session, 1977.

Resolution concerning promotion, protection and strengthening of freedom of association, trade unions and other human rights, ILC, 63rd Session, 1977.

Resolution concerning migrant workers, ILC, 1979.

Resolution concerning equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, ILPC, 1980.

4. Declaration

Declaration on equality of opportunity and treatment for women workers, ILC, 60th Session, 1975.

APPENDIX C

NAMES, ADDRESSES AND PHONE NUMBERS OF THE ADMINISTERING AUTHORITIES
FOR FEDERAL AND PROVINCIAL LEGISLATION

FEDERAL

Canadian Human Rights Act
Canadian Human Rights Benefits Regulations

Canadian Human Rights Commission
90 Sparks St.
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Phone: (613) 995-1151

Canada Labour Code
Fair Wages and Hours of Labour Act

Labour Canada
Employment Relations and Conditions of Work Branch
Place du Portage, Phase II
165 Hotel de Ville St.
Hull, Quebec

Mailing Address:
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
Phone: (819) 997-3900

Unemployment Insurance Act and Regulations

Employment and Immigration Canada
Public Affairs Division
Inquiries and Distribution
Place du Portage, Phase IV
140 Promenade du Portage
Hull, Quebec

Mailing Address:
Ottawa, Ontario
K1A 0J9
Phone: (819) 994-6313

Unemployment Insurance Regulations

Employment and Immigration Canada
Policy and Legislation Development
Phone: (819) 994-4977

Employment and Immigration Policy re Foreign Domestics

Employment and Immigration Canada
Women's Employment
Phone: (819) 994-6638

Unemployment Insurance Rates

Canada Employment Centre
300 Laurier Ave. West
3rd Floor
Ottawa, Ontario
General insurance inquiries: (613) 992-9011

Atomic Energy Control Regulations

Atomic Energy Control Board
Office of Public Information
Martel Bldg., 270 Albert St.
P.O. Box 1046
Ottawa, Ontario
K1P 5S9
Phone: (613) 995-5894

Public Service

Public Service Employment Act

Public Service Commission
Secretariat Services Division
L'Esplanade Laurier
300 Laurier Ave. West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7
Phone: (613) 593-4803

Maternity and Adoption Leave

Treasury Board of Canada
General Personnel Management Division
Terms and Conditions
Vanier Bldg., 222 Nepean St.
Ottawa, Ontario
Phone: (613) 593-7783

Sexual Harassment

Treasury Board of Canada Secretariat
Human Resources Division
Affirmative Action Group
Vanier Bldg., 222 Nepean St.
Ottawa, Ontario
Phone: (613) 593-7783

PROVINCIAL

Alberta

Individual's Rights Protection Act

Human Rights Commission
501 Edwards Professional Centre
10053 - 111 Street
Edmonton, Alberta
T5K 2H8
Phone: (403) 427-7661

**Employment Standards Act and Regulations
Radiation Protection Act**

Alberta Department of Labour
Employment Standards Branch
Princeton Place
10339 - 124 Street
Edmonton, Alberta
T5N 3W1
Phone: (403) 427-3731/427-2723 (general inquiries)

Alberta Public Service Commission
7th Floor, 10011 - 109 Street
Edmonton, Alberta
T5J 3S8
Phone: (403) 427-2750

British Columbia

Human Rights Code

British Columbia Human Rights Program
Parliament Buildings
Victoria, B.C.
V8V 1X4
Phone: (604) 389-3877

Employment Standards Act

Province of British Columbia
Ministry of Labour
Employment Standards Branch
Parliament Buildings
Victoria, British Columbia
V8V 1X4
Phone: (604) 389-3033

Factory Act

Province of British Columbia
Ministry of Labour
Safety Engineering Services Division
Occupational Environment Branch
4946 Canada Way
Suite 220
Burnaby, B.C.
V5G 4J6
Phone: (604) 291-9494

Public Service Act

Province of British Columbia
Public Service Commission
Parliament Buildings
Victoria, British Columbia
V8V 1S3
Phone: (604) 387-5263

Manitoba

Human Rights Act

Manitoba Human Rights Commission
1007 - 300 Portage Ave.
Winnipeg, Manitoba
R3C 0C4
Phone: (204) 945-3007

Employment Standards Act and Regulations

Department of Labour and Employment Services
Employment Standards Branch
607 - 401 York Ave.
Winnipeg, Manitoba
R3C 0V8
Phone: (204) 945-3352

The Workplace Safety and Health Act and Regulations

Department of Environment
Workplace Safety and Health Division
Suite 1000, 300 St. Mary Ave.
Winnipeg, Manitoba
R3C 3Z5
Phone: (204) 945-3446

Civil Service Act

Manitoba Civil Service Commission
Staff Relations
811 - 155 Carlton St.
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8
Phone: (204) 945-2166

New Brunswick

Human Rights Code of New Brunswick

New Brunswick Human Rights Commission
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Phone: (506) 453-2301

Minimum Employment Standards Act

Department of Labour and Human Resources
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Phone: (506) 453-2725

Occupational Health and Safety Act

New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Phone: (506) 453-2467

Financial Administration Act

Personnel Policy Division
Department of Treasury Board
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Phone: (506) 453-2115

Newfoundland

The Newfoundland Human Rights Code

Newfoundland Human Rights Commission
Prudential Building
Elizabeth Avenue
P.O. Box 4750
St. John's, Newfoundland
A1C 5T7
Phone: (709) 737-2709

Labour Standards Act

Director of Labour Standards
Labour Standards Division
Department of Labour and Manpower
Beothuck Bldg., Crosbie Place
St. John's, Newfoundland

Mailing Address:
c/o Confederation Building
St. John's, Newfoundland
A1C 5T7
Phone: (709) 737-2742

Newfoundland Public Service Commission
16 Forest Road
St. John's, Newfoundland
A1C 3B9
Phone: (709) 737-2751

Northwest Territories

Fair Practices Ordinance

Legislation Division
Department of Justice and Public Services
Yellowknife, Northwest Territories
X1A 2L9
Phone: (403) 873-7462

Nova Scotia

Nova Scotia Human Rights Act

Nova Scotia Human Rights Commission
P.O. Box 2221
Halifax, Nova Scotia
B3J 3C4
Phone: (902) 424-4111

**Labour Standards Code and Regulations
Industrial Safety Act and Regulations**

Nova Scotia Department of Labour and Manpower
P.O. Box 697
Halifax, Nova Scotia
B3J 2T8
Phone: (902) 424-4125

Nova Scotia Civil Service Act and Regulations

Nova Scotia Civil Service Commission
P.O. Box 943
Halifax, Nova Scotia
B3J 2B9
Phone: (902) 424-4131

Ontario

Human Rights Code

Ontario Human Rights Commission
400 University Ave.
Toronto, Ontario
M7A 1T7
Phone: (416) 965-6841

Employment Standards Act

Ontario Ministry of Labour
Employment Standards Branch
400 University Ave.
Toronto, Ontario
M7A 1T7
Phone: (416) 965-5251

Ontario Ministry of Labour
Occupational Health and Safety Division
400 University Ave.
Toronto, Ontario
M7A 1T7
Phone: (416) 965-5371 965-5367
Publications: (416) 965-3101

Public Service Act

Civil Service Commission
Frost Building South
7 Queen's Park Crescent
Toronto, Ontario
M7A 1Z5
Phone: (416) 965-1463

Prince Edward Island

Human Rights Act

Prince Edward Island Human Rights Commission
P.O. Box 2000
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 7N8
Phone: (902) 894-7797

Labour Act and Regulations

Workmen's Compensation Act and Regulations

Prince Edward Island Department of Labour
Information Service
P.O. Box 2000
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 7N8
Phone: (902) 892-3416

Prince Edward Island Civil Service Commission
P.O. Box 2000
Charlottetown, Prince Edward Island
C1A 7N8
Phone: (902) 892-4134

Quebec

Charter of Human Rights and Freedoms

Human Rights Commission
360, rue St. Jacques
Mezzanine
Montréal, Québec
H2Y 1P5
Phone: (514) 873-5146

An Act Respecting Labour Standards

An Act Respecting Labour Relations in the Construction Industry
Minimum Wage Act

La Commission des normes du travail
210, boulevard Charest Est
Québec, Québec
G1K 3H1
Phone: (418) 643-4940

An Act Respecting Occupational Health and Safety

Occupational Health and Safety Commission
524 Bourdages
P.O. Box 1200
Québec, Québec
G1R 7E2
Phone: (418) 643-5850

Quebec Public Service Commission
1052, rue Conroy
Québec, Québec
G1R 4Z9
Phone: (418) 643-3502 or 643-8505

Saskatchewan

Human Rights Code

Saskatchewan Human Rights Commission
8th Floor Canterbury Towers
224 - 4th Avenue South
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 5M5
Phone: (306) 664-5952

Labour Standards Act

Saskatchewan Department of Labour
111 - 2220 College Ave.
Regina, Saskatchewan
S4P 3V7
Phone: (306) 565-2438

Radiation Health and Safety Act

Saskatchewan Department of Labour
Occupational Health and Safety Branch
1150 Rose Street
Regina, Saskatchewan
S4P 3V7
Phone: (306) 565-4486

Public Service Act and Regulations

Saskatchewan Public Service Commission
3211 Albert St.
Regina, Saskatchewan
S4S 5W6
Phone: (306) 359-5720

Yukon

Labour Standards Act
Fair Practices Act

Labour Services
Department of Consumer and Corporate Affairs
Government of Yukon
Box 2703
Whitehorse, Yukon
Y1A 2C6
Phone: (403) 667-5312

Apprentice Training Act

Advanced Education and Manpower Branch
Department of Education,
Advanced Education and Manpower
Government of Yukon
Box 2703
Whitehorse, Yukon
Y1A 2C6
Phone: (403) 667-5131

9

<p>Charte des droits de la personne</p> <p>Commission des droits de la personne</p> <p>360, rue Saint-Jacques</p> <p>Montréal (Québec)</p> <p>H2Y 1P5</p> <p>Numeros de téléphone : (514) 873-5146</p> <p>Lot sur les normes de travail</p> <p>Lot sur les relations de travail dans l'industrie de la construction</p> <p>Lot sur le salaire minimum</p> <p>Commission des normes du travail</p> <p>210 est, boulevard Charest</p> <p>Québec (Québec)</p> <p>G1R 3H1</p> <p>Numeros de téléphone : (418) 643-4940</p> <p>Lot sur la sécurité et l'hygiène du travail</p> <p>Commission de la sécurité et l'hygiène du travail</p> <p>524, rue Bourdages</p> <p>C.P. 1200</p> <p>Québec (Québec)</p> <p>G1R 7E2</p> <p>Numeros de téléphone : (418) 643-5850</p> <p>Commission de la fonction publique du Québec</p> <p>1051, rue Conroy</p> <p>Québec (Québec)</p> <p>G1R 4Z9</p> <p>Numeros de téléphone : (418) 643-3502 ou 643-8505</p> <p>Saskatchewan Human Rights Commission</p> <p>8th Floor Canterbury Towers,</p> <p>224 - 4th Avenue South,</p> <p>Saskatoon (Saskatchewan)</p> <p>STK 5M5</p> <p>Numeros de téléphone : (306) 664-5952</p> <p>Saskatchewan</p>
--

Ministère du travail de l'Ontario
Division de la santé et de la sécurité au travail
400, ave. Université
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
Numéro de téléphone : (416) 965-5371
965-5367
Publifications : (416) 965-3101
(Lot sur la fonction publique)
Public Service Act
Public Service Commission
Frost Building South
7, Queen's Park Crescent
Toronto (Ontario)
M7A 1Z5
Numéro de téléphone : (416) 965-1463
(Lot sur les droites de la personne)
Human Rights Act
Prince Edward Island Human Rights Commission
P.O. Box 2000
Charlottetown (I.-P.-É.)
CIA TN8
Numéro de téléphone : (902) 894-7797
CIA TN8
Charlottetown (I.-P.-É.)
P.O. Box 2000
Information Service
Prince Edward Island Department of Labour
(Lot sur les accidents du travail et réglement d'application)
Workers' Compensation Act and Regulations
Numéro de téléphone : (902) 892-3416
CIA TN8
Charlottetown (I.-P.-É.)
P.O. Box 2000
Information Service
Prince Edward Island Department of Labour
(Lot sur les accidents du travail et réglement d'application)
Prince Edward Island Human Rights Commission
P.O. Box 2000
Charlottetown (I.-P.-É.)
CIA TN8
Numéro de téléphone : (902) 892-4134
CIA TN8
Prince Edward Island Human Rights Commission
P.O. Box 2000
Charlottetown (I.-P.-É.)
CIA TN8
Numéro de téléphone : (902) 892-3416
CIA TN8
Charlottetown (I.-P.-É.)
P.O. Box 2000
Information Service
Prince Edward Island Department of Labour
(Lot sur les accidents du travail et réglement d'application)

Número de téléphone : (416) 965-5251

M7A 1T7

Toronto (Ontario)

400, Avenue University

Ministère du Travail de l'Ontario

(Lot sur les normes d'emploi)
Employment Standards Act

Número de téléphone : (416) 965-6841

M7A 1T7

Toronto (Ontario)

400, Avenue University

Ontario Human Rights Commission

(Code des droits de la personne)
Human Rights Code

Ontario

Número de téléphone : (902) 424-4131

B3J 2B9

Halifax (Nouvelle-Écosse)

P.O. Box 943

Nova Scotia Civil Service Act and Regulations

(Lot sur la fonction publique et réglementation)
Nova Scotia Civil Service Act and Regulations

Número de téléphone : (902) 424-4125

B3J 2T8

Halifax (Nouvelle-Écosse)

P.O. Box 697

Nova Scotia Department of Labour and Manpower

(Lot et règlement de la sécurité industrielle)
Industrial Safety Act and Regulations

Número de téléphone : (902) 424-4111

B3J 3C4

Halifax (Nouvelle-Écosse)

P.O. Box 2221

Nova Scotia Human Rights Commission
(Lot sur les droits de la personne)

Nova Scotia Human Rights Act
(Nouvelle-Écosse)

Nouvelle-Écosse

<p>Lot sur l'Administration Financière</p> <p>Délégation de la Politique en matière de personnel</p> <p>Ministère du Conseil du Trésor</p> <p>B.P. 6 000</p> <p>Préfecture (Nouveau-Brunswick)</p> <p>E3B 5H1</p> <p>Número de téléphone : (506) 453-2115</p>	<p>Terre-Neuve</p> <p>The Newfoundland Human Rights Code</p> <p>(Code des droits de la personne)</p> <p>Newfoundland Human Rights Commission</p> <p>Elizabeth Avenue</p> <p>Praudential Building</p> <p>St. John (Terre-Neuve)</p> <p>AIC 5T7</p> <p>Número de téléphone : (709) 737-2709</p>	<p>Address Postale :</p> <p>c/o Confederation Building</p> <p>St. John (Terre-Neuve)</p> <p>AIC 5T7</p> <p>Newfoundland Public Service Commission</p> <p>16 Forest Road</p> <p>St. John (Terre-Neuve)</p> <p>AIC 3B9</p> <p>Número de téléphone : (709) 737-2751</p>	<p>Territories du Nord-Ouest</p> <p>Fair Practices Ordinance</p> <p>(Décret sur les justes méthodes d'emploi)</p> <p>Legislative Division</p> <p>Yellownknife, Northwest Public Services Department of Justice and Public Territories</p> <p>XIA 2L9</p> <p>Número de téléphone : (403) 873-7462</p>	<p>Territories du Nord-Ouest</p> <p>Fair Practices Ordinance</p> <p>(Décret sur les justes méthodes d'emploi)</p> <p>Legislative Division</p> <p>Yellownknife, Northwest Public Services Department of Justice and Public Territories</p> <p>XIA 2L9</p> <p>Número de téléphone : (403) 873-7462</p>
--	--	---	---	---

(Lot sur La Fonction publique)
CIVIL SERVICE ACT
Department of Environment
Workplace Safety and Health Division
Suite 1000, 300 Ste. Mary Ave.
Minneapolis (Mantoba)
RBC 325
Numero de téléphone : (204) 944-3446

(Lot sur La Fonction publique)
CIVIL SERVICE ACT
Manitoba Civil Service Commission
Staff Relations
811 - 155 Carlton St.
Minneapolis (Mantoba)
RBC 388
Numero de téléphone : (204) 944-2166

Nouveau-Brunswick

(Lot sur Les droits de l'homme)
Commission des droits de l'homme
B.P. 6000
Frederiction (Nouveau-Brunswick)
RBC 511
Numero de téléphone : (506) 453-2301

(Lot sur Les normes minimales d'emploi)
Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre
B.P. 6000
Frederiction (Nouveau-Brunswick)
RBC 511
Numero de téléphone : (506) 453-2725

(Lot sur L'hygiène et la sécurité au travail)
Commission de l'hygiène et la sécurité au travail
B.P. 6 000
Frederiction (Nouveau-Brunswick)
RBC 511
Numero de téléphone : (506) 453-2467

(Lot sur L'hygiène et la sécurité au travail)
Commission de l'hygiène et la sécurité au travail
B.P. 6 000
Frederiction (Nouveau-Brunswick)
RBC 511
Numero de téléphone : (506) 453-2467

Numéro de téléphone : (204) 944-3352

R3C 0V8

Winipeg (Manitoba)

609 - 401 York Ave.

Employment Standards Branch

Department of Labour and Employment Services

(Lot sur les normes d'emploi)

Employment Standards Act and Regulations

Numéro de téléphone : (204) 945-3007

R3C 0C4

Winipeg (Manitoba)

1007 - 300 Portage Ave.

Manitoba Human Rights Commission

(Lot sur les droits de la personne)

Human Rights Act

Manitoba

Numéro de téléphone : (604) 387-5263

V8V 1S3

Victoria (Colombie-Britannique)

Parliament Buildings

Public Service Commission

Province of British Columbia

Province of British Columbia

(Lot sur la fonction publique)

Public Service Act

Numéro de téléphone : (604) 291-9494

V5G 4J6

Burnaby (Colombie-Britannique)

Suite 200

4946 Canada Way

Safety Engineering Services Division

Ministry of Labour

Province of British Columbia

Province of British Columbia

(Lot régissant les usines)

Factory Act

Numéro de téléphone : (604) 389-3033

V8V 1X4

Victoria (Colombie-Britannique)

Parliament Buildings

Employment Standards Branch

Ministry of Labour

Province of British Columbia

(Lot sur les normes d'emploi)

Employment Standards Act

Harcèlement sexuel

Individual's Rights Protection Act (Loi sur les droits de la personne)

Alberta

PROVINCES

Numer de téléphone : (613) 593-7783

Secrétaire du Conseil du Trésor du Canada
Division des ressources humaines
Groupe d'action positive
Inmuable Vantier
222, rue Nepean
Ottawa (Ontario)
Numer de téléphone : (613) 593-7783

Réglément sur l'assurance-chômage
Politique en matière d'emploi et d'immigration
Emploi et Immigration Canada
Bibliothèque de la législation et de la législature
Collection de la législation fédérale
Centre d'emploi du Canada
300 ouest, avenue Laurier
3e étage
Ottawa (Ontario)
Renseignements (assurance) : (613) 992-9011
Réglement sur le contrôle de l'énergie atomique
Gouvernement du Canada
Commission du contrôle de l'énergie atomique
270, rue Albrecht
Immuable Martel
Bureau d'information du public
Commission du contrôle de l'énergie atomique
270, rue Laurier
C.P. 1046
Ottawa (Ontario)
K1P 5S9
Numéro de téléphone : (613) 995-5894
Lot sur l'emploi dans la fonction publique
Fonction publique
Commission publique
Gouvernement du Canada
División de la fonction publique
300 ouest, avenue Laurier
L'Esplanade Laurier
División des services de secrétariat
Gouvernement du Canada
300 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7
Numéro de téléphone : (613) 593-4803
Conseil du Trésor du Canada
División de la fonction publique
Sous-section des conditions générales
Immuable Vanter
222, rue Nepean
Ottawa (Ontario)
Numéro de téléphone : (613) 593-7783

Adresse postale :
Ottawa (Ontario)
K1A 0J9

Número de téléphone : (819) 994-6313

Hull (Québec)
140, Promenade du Portage
Place du Portage IV
Divulgation et renseignements
Distribution des affaires publiques
Emploi et Immigration Canada

Lot sur l'assurance-chômage et Réglement d'applications

Número de teléfono : (819) 997-3900
K1A 0J2
Ottawa (Ontario)
Travail Canada
Adresse postale :

Hull (Québec)
165, rue Hotel de Ville
Place du Portage II
des conditions de travail
Direction des relations en matière d'emploi et
Travail Canada

Lot sur les justes salaires et les heures de travail

Code canadien du travail

Número de teléfono : (613) 995-1151
K1A 1E1
Ottawa (Ontario)
90, rue Sparks
Commission canadienne des droits de la personne

Droits de la personne aux régimes de prestations - Réglement sur
l'application de la loi canadienne

Lot canadienne sur les droits de la personne

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

NOMS, ADRESSES ET NUMÉROS DE TÉLÉPHONE DES AGENCIES CHARGÉES
D'APPLIQUER LES LOIS FÉDÉRALES ET PROVINCIALES

ANNEXE C

Résolution concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, CIT, 1980.

Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs, 60e session de la CIT, 1975.

4. Déclaration

- Résolution concernant Les travailleurs migrants, CIT, 1979.
- Résolution concernant La promotion, La protection et le renforcement des autres droits de l'homme, 63^e session de la CIT, 1977.
- Résolution concernant La promotion, La protection et le renforcement de la liberté syndicale et d'association, des droits syndicaux et des natiionales du travail au personnel infirmier, 63^e session de la CIT, 1977.
- Résolution concernant L'applications de certaines normes internationales du travail au travail au travail infirmier, 63^e session de la CIT, 1977.
- Résolution concernant Les femmes en matière d'emploi et de chances pour les hommes et les hommes en matière d'emploi et de profession, 60^e session de la CIT, 1975.
- Résolution sur Le congrès-éducation payé, 59^e session de la CIT, 1974.
- Résolution concernant L'égalité de statut et l'égalité de chances pour toutes les questions sociales et questions de travail, 56^e session de la CIT, 1972.
- Résolution concernant Les travailleurs migrants internationale du travail visant à promouvoir l'égalité des travailleurs migrants dans toutes les questions sociales et questions de travail, 56^e session de la CIT, 1971.
- Résolution concernant L'action de l'Organisation internationale du travail, 54^e session de la CIT, 1970.
- Résolution concernant La préparation professionnelle des jeunes filles et des femmes, 52^e session de la CIT, 1968.
- Résolution concernant La coopération internationale pour le développement économique et social, 51^e session de la CIT, 1967.
- Résolution concernant Le développement des ressources humaines, 50^e session de la CIT, 1966.
- Résolution concernant Les conditions de travail des employés de mations, 49^e session de la CIT, 1965.
- Résolution concernant Les familles, 49^e session de la CIT, 1965.
- Résolution concernant L'examen périodique des répercussions de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 48^e session de la CIT, 1964.
- Résolution concernant Le travail des femmes dans un monde en évolution, 48^e session de la CIT, 1964.
- Résolution concernant La protection de la maternité, 48^e session de la CIT, 1964.
- Résolution concernant La promotion économique et sociale de la femme dans les pays en voie de développement, 48^e session de la CIT, 1964.

- Resolution concernant l'élimination ou la réduction des risques auxquels les travailleurs sont exposés lorsqu'ils se trouvent en contact avec des substances ou des radaltions nocives, 35e session de la CIT, 1952.
- Resolution concernant la réduction de la durée du travail, 37e session de la CIT, 1954.
- Resolution concernant l'utilisation des congés payés, 38e session de la CIT, 1955.
- Resolution concernant l'emploi de femmes ayant des enfants en bas âge, 38e session de la CIT, 1955.
- Resolution concernant l'application de l'interdiction des travailleurs de travailler dans les industries extractives, 39e session de la CIT, 1955.
- Resolution concernant l'amélioration de la protection des travailleurs et de la sécurité du travail, 38e session de la CIT, 1955.
- Resolution concernant l'abolition de la discrimination selon le sexe en matière de remunération, 39e session de la CIT, 1956.
- Resolution concernant la réduction de la durée du travail, 39e session de la CIT, 1956.
- Resolution concernant la création d'une commission tripartite du travail des femmes, 40e session de la CIT, 1957.
- Resolution concernant l'éducation ouverte, 40e session de la CIT, 1957.
- Resolution concernant les droits de l'homme, 42e session de la CIT, 1958.
- Resolution concernant les droits de la femme, 40e session de la CIT, 1957.
- Resolution concernant les violations fondamentales, 44e session de la CIT, 1960.
- Resolution concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes, 44e session de la CIT, 1961.
- Resolution sur les congés payés, 45e session de la CIT, 1961.
- Resolution concernant la formation professionnelle et l'enseignement technique, 46e session de la CIT, 1962.
- Resolution concernant l'emploi à temps partiel, 48e session de la CIT, 1964.

3. Réolutions

- No 151 - Recommandation concernant les travailleurs migrants,
1975
- No 156 - Recommandation concernant la protection des travailleurs
contre les risques professionnels dus à la pollution de
l'air, au bruit et aux vibrations sur les lieux de travail,
1977
- No 157 - Recommandation concernant l'emplacement des conditions de
travail et de vie du personnel infirmier, 1977
- No 158 - Recommandation concernant l'administration du travail,
1978
- No 159 - Recommandation concernant les relations du travail dans
la fonction publique, 1978
- No 162 - Recommandation concernant les travailleurs âgés, 1980
- No 163 - Recommandation concernant la promotion de la sécurité
collective, 1981
- No 164 - Recommandation concernant la sécurité, la santé des
travailleurs pour les travailleurs des deux sexes :
No 166 - Recommandation concernant la cessation de la relation de
travail à l'intératice de l'emploi, 1981
- No 165 - Recommandation concernant l'égalité de chances et de
travail pour les travailleurs des deux sexes :
No 166 - Recommandation concernant la cessation de la relation de
travail à l'intératice de l'emploi, 1981
- No 167 - Recommandation concernant l'établissement d'un système
d'internat de conservation des droits en matière de
sécurité sociale, 1983.
- Conférence internationale du travail (CIT), 1937.
- Réolution concernant le travail féminin, 23e session de la
Conférence internationale du travail (CIT), 1939.
- Réolution concernant le travail des femmes, 30e session de la CIT,
1947.
- Réolution concernant le travail des femmes, 31e session de la CIT,
1948.
- Réolution concernant les conditions de travail dans l'industrie du
verre, 31e session de la CIT, 1948.
- Réolution concernant les conditions de travail dans les services
de transports, 31e session de la CIT, 1948.
- Réolution concernant le travail des femmes dans les services
de travail égal, 31e session de la CIT, 1948.
- Réolution concernant l'égalité de remunerations pour un travail de
travail égal, 31e session de la CIT, 1948.
- Réolution concernant la génération d'instruction pour les adultes, 33e session de la
CIT, 1950.

2. Recommandations

- No 4 - Recommandation sur l'egalite de la participation (femmes et enfants), 1919
- No 12 - Recommandation sur la protection de la maternite (agriculture), 1921
- No 13 - Recommandation sur le travail de nuit des femmes (agriculture), 1921
- No 26 - Recommandation sur la protection des émigrants à bord des navires, 1926
- No 67 - Recommandation sur la garantie des moyens d'existence, 1944
- No 90 - Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951
- No 95 - Recommandation sur la protection de la maternité, 1952
- No 110 - Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- No 111 - Recommandation concernant la discrimination (emploi et industriel et national), 1960
- No 114 - Recommandation sur la protection contre les radiations, 1960
- No 116 - Recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1960
- No 119 - Recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1962
- No 122 - Recommandation sur la politique de l'emploi, 1964
- No 123 - Recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965
- No 128 - Recommandation sur les conditions maximales dans l'entreprise, 1967
- No 129 - Recommandation sur les communautés dans l'entreprise, 1967
- No 130 - Recommandation sur l'examen des reclamations, 1967
- No 131 - Recommandation concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survie, 1967
- No 133 - Recommandation sur l'inspecction du travail (agriculture), 1969
- No 134 - Recommandation concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- No 135 - Recommandation sur la fixation des salaires minima, 1970
- No 144 - Recommandation sur le benzene, 1971
- No 146 - Recommandation sur l'âge minimum, 1973
- No 147 - Recommandation sur la protection et le contrôle des risques professionnels causés par les substances et agents cancérogènes, 1974
- No 148 - Recommandation sur le congrès-éducation payé, 1974
- No 149 - Recommandation concernant les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- No 150 - Recommandation concernant la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- No 158 - Convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982.

1. Conventions

- No 3 - Convention sur La protection de La maternité, 1919
- No 4 - Convention sur Le travail de mère (femmes), 1919
- No 41 - Convention sur La protection de La maternité (révisée), 1934
- No 45 - Convention des travailleurs souteirans (femmes), 1935
- No 81 - Convention sur Le travail de mère (femmes), 1947
- No 89 - Convention sur La protection du travail de mère (femmes) (révisée), 1948
- No 100 - Convention sur L'égalité de remunerat°n, 1951
- No 102 - Convention concernant La sécurité sociale (Norme minimum), 1952
- No 110 - Convention sur Les plantations, 1958
- No 111 - Convention concernant La discrimination (emploi et profession), 1958
- No 118 - Convention sur L'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- No 122 - Convention sur La protection de L'emploi, 1964
- No 127 - Convention sur Le poids maximum, 1967
- No 129 - Convention sur L'inspec°ion du travail (agriculture), 1969
- No 140 - Convention sur Le congé-éducation, 1974
- No 141 - Convention concernant Les organisations de travailleurs ruraux, 1975
- No 142 - Convention concernant La mise en valeur des ressources humaines, 1975
- No 143 - Convention concernant Les travailleurs migrants, 1975
- No 144 - Convention supplémentaires, 1975
- No 148 - Convention concernant La protection des travailleurs (Normes internationales du travail), 1976
- No 149 - Convention concernant Le personnel infirmier, 1977
- No 150 - Convention sur L'administration du travail, 1978
- No 151 - Convention concernant Les relations du travail dans La fonction publique, 1978
- No 154 - Convention concernant La promotion de La négociation collective, 1981
- No 155 - Convention concernant La sécurité, La santé des travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- No 156 - Convention concernant L'égalité des deux sexes : travaillement pour Les travailleurs des deux sexes :

ANNEXE B

Le 1^{er} mars 1984

TABLEAU II (suite)

Date	Admintastration	Taux et catégories en vigueur	Ontario (suite)	Quebec
01/10/84	28 \$ par jour 662 \$ par mois	3,50 \$ l'heure 154 \$ par jour semainier	Les employés des hôtels, restaurants, terrains de camping, parcs de roulotte, ou entreprises qui vendent, livrent ou servent des repas devant être consommés à l'extérieur, ou qui servent de	18 ans et plus : 3,28 \$ l'heure 18 ans et moins : 3,28 \$ l'heure 18 ans et plus : 2,95 \$ l'heure 18 ans et moins : 2,95 \$ l'heure 134 \$ par semaine Domestiques logeant chez leur employeur : Domestiques n'habitant pas chez leur employeur et travaillant à distance :
01/10/81	1,alcool : 18 ans et plus : 3,28 \$ l'heure 18 ans et moins : 3,28 \$ l'heure 18 ans et plus : 2,95 \$ l'heure 18 ans et moins : 2,95 \$ l'heure 134 \$ par semaine	1,alcool : 18 ans et moins : 3,65 \$ l'heure 18 ans et plus : 4 \$ l'heure 18 ans et moins : 3,65 \$ l'heure 18 ans et plus : 4 \$ l'heure 01/10/81	Domestiques n'habitant pas chez leur employeur et travaillant à distance :	Domestiques logeant chez leur employeur : Domestiques n'habitant pas chez leur employeur et travaillant à distance :
01/10/81	1,alcool : 18 ans et plus : 3,28 \$ l'heure 18 ans et moins : 3,28 \$ l'heure 18 ans et plus : 2,95 \$ l'heure 18 ans et moins : 2,95 \$ l'heure 134 \$ par semaine	1,alcool : 18 ans et moins : 3,65 \$ l'heure 18 ans et plus : 4 \$ l'heure 18 ans et moins : 3,65 \$ l'heure 18 ans et plus : 4 \$ l'heure 01/10/81	Domestiques logeant chez leur employeur : Domestiques n'habitant pas chez leur employeur et travaillant à distance :	Domestiques logeant chez leur employeur : Domestiques n'habitant pas chez leur employeur et travaillant à distance :
01/10/81	1,alcool : 18 ans et plus : 3,28 \$ l'heure 18 ans et moins : 3,28 \$ l'heure 18 ans et plus : 2,95 \$ l'heure 18 ans et moins : 2,95 \$ l'heure 134 \$ par semaine	1,alcool : 18 ans et moins : 3,65 \$ l'heure 18 ans et plus : 4 \$ l'heure 18 ans et moins : 3,65 \$ l'heure 18 ans et plus : 4 \$ l'heure 01/10/81	Domestiques logeant chez leur employeur : Domestiques n'habitant pas chez leur employeur et travaillant à distance :	Domestiques logeant chez leur employeur : Domestiques n'habitant pas chez leur employeur et travaillant à distance :

Colombie-Britannique	Aides familiales, domestiques, travail-	travaillée autrement qu'à 1'heure ou à la place :
Alberta	Diverses catégories de vendeurs :	150 \$ par semaine 01/05/81
Administrations	Date d'entree	Salaires minimaux pour les autres catégories d'employés
Colombie-Britannique	Adm. familiales, domestiques, travail-	29,20 \$ par jour ou partie de jour
Alberta	Diverses catégories de vendeurs :	travaillée autrement qu'à 1'heure ou à la place :
Colombie-Britannique	Adm. familiales, domestiques, travail-	219 \$ par mots, plus 8,76 \$ 1'unité de 8 à 60 unités :
Manitoba	Empl. servant des boissons alcooliques dans les établissements muns d'un permis :	744 \$ par mots 01/12/80
Terre-Neuve	Domes. emploies dans une matson privée (16 ans et plus) :	2,25 \$ 1'heure 01/01/83
Ontario	Empl. servant des boissons alcooliques dans les établissements muns d'un permis :	3,35 \$ 1'heure 01/03/84
	Travailleurs de la construction :	4,10 \$ 1'heure 01/03/84
	Empl. de matson* (caissières, menagères,	4,25 \$ 1'heure 01/10/84
	bonne d'enfants) qui travaille plus de	27 \$ par jour 24 heures par semaine :
	Empl. de matson* (caissières, menagères,	147 \$ par semaine 634 \$ par mots
	bonne d'enfants)	3,35 \$ 1'heure

TABLÉAU III

Le 1er mars 1984

Taux fédéral plus dix cents.

*Aucun taux spécial pour les jeunes travailleurs et les étudiants au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Saskatchewan et dans le territoire du Yukon.

Admintastration	Date d'entrée	Jeunes	Date	Travailleurs	adultes	Date d'entrée	expérimentés	en vigueur	et étudiants*	en vigueur
Edouard	01/10/82	3,00 \$	01/10/81	Québec	4,00 \$	01/10/81	3,54 \$	01/10/81	Saskatchewan	4,25 \$
Eduard	01/10/82	3,00 \$	01/10/81	Saskatchewan	4,25 \$	01/01/82	3,54 \$	01/10/82	Nord-Ouest	4,25 \$
Eduard	01/10/82	3,00 \$	01/05/81	Yukon ²	3,60 \$	01/05/81	3,75 \$	01/08/82	Nord-Ouest	3,75 \$

TABLEAU I (suite)

SALAIRES MINIMAUX						
TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS ET JEUNES TRAVAILLEURS ET ÉTUDIANTS						
TRAVAILLEURS	Date d'entrée	Date d'entrée	Date d'entrée	Date d'entrée	Date d'entrée	ADMINISTRATION
Fédéral	01/05/81	01/05/81	01/05/81	01/05/81	01/05/81	Alberta
	3,50 \$	3,25 \$	Motins de 17 ans :	Motins de 18 ans	ne fréquentant pas l'école :	3,65 \$
					Motins de 18 ans	01/05/81
					fréquentant l'école :	3,65 \$
					Motins de 18 ans	01/05/81
					ne fréquentant pas l'école :	3,65 \$
					Motins de 18 ans	01/05/81
					fréquentant l'école :	3,65 \$
					Motins de 17 ans :	01/12/80
					Motins de 18 ans :	01/12/80
					Brétagne-Perche	Colombie-
					3,65 \$	Manitoba
					01/12/80	01/07/82
						4,00 \$
						Motins de 18 ans :
						3,55 \$
						01/07/82
						4,00 \$
						Motins de 18 ans :
						3,55 \$
						01/07/82
						3,80 \$
						01/01/83
						Brunswick
						Nouveau-
						Terre-Neuve
						3,75 \$
						01/10/82
						Employés de 14 à
						18 ans :
						3,40 \$
						01/10/82
						3,85 \$
						01/03/84
						Étudiants de moins
						de 18 ans travaill-
						3,00 \$
						01/03/84
						un congé scolaire :
						plus 28 heures par
						semaine ou pendant
						l'été pendant au
						3,15 \$
						01/10/84

TABLEAU I

Les taux ci-dessous sont en vigueur depuis le 1er mars 1984. Il est à noter toutefois qu'il s'agit d'un changement souvent. Pour les renseignements précis et à jour, il faut s'adresser directement au gouvernement en question.

ANNEXE A

De plus, cette recommandation présente des dispositions détaillées relatives à la législation, aux politiques et aux programmes à mettre en œuvre dans le but de promouvoir une réelle égalité de chances et de traitement à la fois pour les hommes et les femmes travaillant et ayant des responsabilités familiales.

En outre, l'adoption de ce nouvel instrument indique que l'on reconnaît enfin, sur le lieu de travail, la nécessité d'éviter et d'aider les employés à concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

De plus, les femmes de tout âge et les hommes de moins de 18 ans ne doivent pas occuper un emploi qui leur offre une utilisation des produits.

Cette convention a été adoptée lors de la Convention générale de 1971, et elle est entrée en vigueur le 27 juillet 1973.

Elle énonce les conditions d'utilisation du benzène et de ses produits et précise les autres de travail où on peut l'utiliser. Cette convention prévoit également des normes minimales d'emploi pour les travailleurs qui occupent un emploi comportant des risques d'intoxication dus au benzène. Ensuite, elle interdit aux femmes enceintes, aux mères qui allaitent et ou de lever des charges dont ou de permettre à tout travailleur de transporter ou de faire autre chose que de travailler dans les limites de 18 ans et de moins de 18 ans dans les limites de 18 ans.

Cette convention a été adoptée lors de la Convention générale de 1970.

Elle interdit de demander ou de permettre à toute travailleur de transporter ou de faire autre chose que de travailler dans les limites de 18 ans et de moins de 18 ans dans les limites de 18 ans.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention sur le benzène.

g) Convention concernant les produits maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur (N° 127)

Cette convention a été adoptée lors de la Convention générale de 1970, et elle est entrée en vigueur le 10 mars 1970.

Tous les travailleurs doivent être protégés contre les risques d'intoxication dus au benzène.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention sur le benzène.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention concernant l'emploi de la

(iii) Recommandations de l'OIT

Le Canada n'a pas ratifié la Convention concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur.

Les recommandations adoptées par la Convention générale de l'OIT n'ont pas force exécutoire. La plupart provoquent des normes de travail plus élevées que dans les conventions correspondantes. Certaines recommandations concernant l'égalité de sexe : les travailleurs ayant des responsabilités familiales (N° 165), non seulement parce qu'elle a remplacé la recommandation de 1965 concernant l'emplacement des femmes ayant des responsabilités familiales (N° 123), mais aussi parce qu'elle est de traitement pour les travailleurs des deux sexes : les travailleurs ayant des responsabilités familiales (N° 165), non seulement parce qu'elle a remplacé la recommandation de 1965 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : les travailleurs ayant des responsabilités familiales (N° 123).

Celle qui nous intéresse particulièrement est la recommandation concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales.

Les recommandations de l'OIT sont passées assorties d'une convention corrépondante.

La convention adoptée en 1981 concerneant les travailleurs ayant une base de familles (N° 123) a été adoptée en 1981 concerneant les travailleurs ayant une base de familles (N° 123).

La convention adoptée en 1981 concerneant les travailleurs ayant une base de familles (N° 123) a été adoptée en 1981 concerneant les travailleurs ayant une base de familles (N° 123).

La convention adoptée en 1981 concerneant les travailleurs ayant une base de familles (N° 123) a été adoptée en 1981 concerneant les travailleurs ayant une base de familles (N° 123).

Les Conventions concernant le travail de nuit des femmes ont été adoptées en vue de protéger les femmes de tout âge contre les normes de travail différentes de l'époque. Ces conventions intègrent tout travail de nuit des femmes dans l'industrie, c'est-à-dire entre 22 h et 7 h. Les exceptions n'établissent permettent que dans certaines circonstances partiellement. Ces conventions ne s'appliquent d'ailleurs pas aux femmes occupées dans les services de l'hébergement et du commerce tout au long de leur travail. Elles portent sur l'exploitation comme telle des travailleurs. Elles interdisent aux travailleuses de toute âge de travailler dans des mines souterraines.

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 4 juin 1935, et elle est entrée en vigueur le 30 mai 1937. Elle porte la suite le 19 mai 1979 parce qu'elle limite les possibilités par la suite à ratifier cette convention en 1966 mais l'a denoncée d'emblé de traitement et de chances pour les hommes et les femmes. Par la suite le 19 mai 1979 parce qu'elle établit normes minimales de sécurité sociale au principe fondamental d'emploi des femmes et qu'elle établit normes minimales de sécurité sociale, y compris les normes applicables dans les domaines des renferme des dispositions énonçant une longue série de normes minimales de sécurité sociale, y compris les normes minimales de sécurité, des prestations de vieillesse et des allocations familiales.

b) Convention concernant les normes minimales de sécurité sociale (N° 102)

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 4 juin 1952, et elle est entrée en vigueur le 27 avril 1955. Elle renferme des dispositions énonçant une longue série de normes minimales de sécurité, des prestations de vieillesse et des allocations familiales. De plus, cette convention oblige les pays membres à assurer des normes minimales de sécurité sociale aux femmes en cas de veuvage ou de maternité.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention concernant les normes minimales de la sécurité sociale.

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 25 octobre 1921, et elle est entrée en vigueur le 31 août 1923. Outre qu'elle restreint l'utilisation de la greuse, du suifphate de plomb et de tous les produits contenant ces éléments maximums permis pour les produits contenant ces éléments.

e) Convention concernant l'emploi de la céruse dans la peinture (N° 13)

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 25 octobre 1921, et elle est entrée en vigueur le 31 août 1923. Outre qu'elle restreint l'utilisation de la céruse, du suifphate de plomb et de tous les produits contenant ces éléments à certains établissements, cette convention définit les seuils maximums permis pour les produits contenant ces éléments.

Le Canada n'a pas ratifié la Convention concernant les normes minimales de la sécurité sociale.

De plus, cette convention oblige les pays membres à assurer des normes minimales de sécurité sociale aux femmes en cas de veuvage ou de maternité.

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 4 juin 1952, et elle est entrée en vigueur le 27 avril 1955. Elle renferme des dispositions énonçant une longue série de normes minimales de sécurité, des prestations de vieillesse et des allocations familiales.

Le Canada a ratifié cette convention en 1966 mais l'a denoncée d'égale de traitement et de chances pour les hommes et les femmes.

c) Convention des travailleurs souterrains (femmes) (N° 45)

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OIT, le 4 juin 1935, et elle est entrée en vigueur le 30 mai 1937. Elle porte la suite le 19 mai 1979 parce qu'elle établit limites dans des mines souterraines.

Le Canada a ratifié cette convention en 1966 mais l'a denoncée par la suite le 19 mai 1979 parce qu'elle établit limites dans des mines souterraines.

révisé la Convention n° 41.
17 juillet 1948 et entre en vigueur le 27 février 1951, la Convention n° 89
juin 1934 et elle est entrée en vigueur le 22 novembre 1936. Adoptée le
1921, la Convention n° 41 révisant la Convention n° 4 a été adoptée le 4
de 1911, le 29 octobre 1919, et elle est entrée en vigueur le 13 juin
La Convention n° 4 a été adoptée lors de la Conférence générale

et 89)
b) Conventions concernant le travail de nuit des femmes (N°s 4, 41

Le Canada n'a pas ratifié la Convention concernant la maternité.

De plus, on devrait garantir aux travailleuses des prestations
interruptions de travail pour l'allaitement.
en espèces et en sols médicaux pendant leur congé de maternité et des

la naissance de l'enfant et, dans le cas d'une maladie liée à la grossesse,
durée d'au moins 12 semaines, dont six au moins doivent être prises après
ces conventions prévoient également un congé de maternité d'une
octroi d'un congé additionnel.

Ces deux conventions établissent le principe de la protection
des travailleuses contre la perte de leur emploi pendant leur congé.
devraient avoir les travailleuses et maternité que ces dernières
de la maternité pour les travailleuses et maternité que ces dernières
protégées contre la perte de leur emploi pendant leur congé.

4 juillet 1952, et elle est entrée en vigueur le 7 septembre 1955.
1921. La Convention n° 103 révisant la Convention n° 3 a été adoptée le
de 1911, le 29 octobre 1919, et elle est entrée en vigueur le 13 juin
La Convention n° 3 a été adoptée lors de la Conférence générale

a) Conventions concernant la maternité (N°s 3 et 103)

(ii) Conventions relatives à la protection de la femme

Les pays ayant ratifié cette convention sont tenus de présenter
un rapport au BIT indiquant les progrès réalisés dans ce domaine.
Les pays ayant ratifié cette convention sont tenus de présenter
des rapports annuels énonçant que les responsabilités familiales ne constituent
pas une juste cause de congédiement.

à réintegrer le marché du travail ou à y démonter, et adopter des lois et
des réglementations énonçant que les responsabilités familiales ne constituent
pas une juste cause de congédiement.

• 9961

1066, Gette convention a ete adoptee lors de la Conference generale de l'UIT, le 9 juillet 1964, et elle est entre en vigueur le 15 juillet

c) Convention concernant la politique de l'emploi (N° 122)

Cette convention stipule que les pays membres doivent adopter des politiques et programmes nationaux visant à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui desservent un employé, ou qui occupent déjà un emploi remuneré, de le faire sans qu'il y ait conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Les Etats membres devront, entre autres, créer de meilleures services et instaurer des solutions aux enfants et à la famille, instituer des programmes de formation en vue d'aider les personnes ayant des responsabilités familiales de sorte que l'ensemble de la population puisse contribuer au développement social et économique de l'Union.

Gette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'OTT, le 3 juin 1981, et elle est entrée en vigueur le 11 août 1983. Bien qu'il existe de nombreuses conventions internationales sur les droits humains, il n'existe pas de convention universelle sur les droits des personnes handicapées. La Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées (CDDP) a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 13 décembre 2006 et a commencé à entrer en vigueur le 3 mai 2008.

d) Convention sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : Les travailleurs ayant des responsabilités familiales (N° 156)

Le Canada a ratifié la Convention concernant la politique de l'emploi le 16 septembre 1996.

Cette convention stipule également que les membres doivent mettre en oeuvre et pour suivre des politiques socio-économiques coordonnées et concertes pour répondre aux exigences des grands principes énoncés ci-dessus.

Elle reconnaît les principes fondamentaux selon lesquels tous les êtres humains, quel que soit leur sexe, leur race, leur couleur, leur religion, leur opinion politique, leur origine nationale ou sociale, ont le droit au travail, au libre choix de leur travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à des moyens d'existence adéquats et au plein emploi.

GETTE CONVENTION A ETE ADOPTEE LE 9 JUILLET 1964, ET ELLE EST ENTREE EN VIGUEUR LE 15 JUILLET 1966.

matière d'emploi et de profession le 26 novembre 1964.
Le Canada a ratifié la Convention concernant la discrimination en

traitement en matière d'emploi et de profession sans distinction de sexe.
approbées qui favorisent et assurent l'égalité de chances et de
tratifile cette convention sont tenus de prendre les mesures nécessaires et
traitement égal en ce qui concerne les conditions d'emploi. Les pays ayant
et à certaines professions, à la formation professionnelle, ainsi qu'un
Garde conventionne en outre l'égalité d'accès à l'emploi

réligion, une opinion politique, l'origine nationale ou sociale.
elle prend le principe de la non-discrimination en matière d'emploi et
de profession pour des motifs fondés sur le sexe, la race, la couleur, la
de 1951, le 25 juin 1958, et elle est entrée en vigueur le 15 juin 1960.
Garde conventionne lors de la Conférence générale

et de profession (N° 111)
b) Convention concernant la discrimination en matière d'emploi

remunération le 16 novembre 1972.
Le Canada a ratifié la Convention concernant l'égalité de
collégiales concrètes entre les employeurs et les employés.
juridique pour la fixation des salaires, ou grâce à des conventions
valuer également en adoptant des lois approuvées, en établissant un cadre
d'enquête et d'assurer l'égalité de remunération pour un travail de
En outre, les pays listes par cette convention sont chargés
d'encourager et d'assurer l'égalité de remunération entre les emplois.

emplois sur la base des travaux qu'ils comprennent.
également. Pour ce faire, la Convention préconise l'évaluation objective des
sexe, du principe de l'égalité de remunération pour un travail de valeur
vise à assurer l'égalisation à tous les travailleurs, quel que soit leur
1951, le 29 juin 1951, et elle est entrée en vigueur le 23 mai 1953. Elle
Garde conventionne lors de la Conférence générale de

a) Convention concernant l'égalité de remunération (N° 100)

(i) Conventions relatives à la promotion de la femme
de santé. Cependant, certains pays considèrent maintenant que cette
legislation, lorsque uniquement à l'intention des travailleurs, pourraient
nuitre à la réalisation des objectifs établis dans les instruments relatifs
à la promotion et que ces conventions devraient s'appuyer également aux
travaillleurs et aux travailleuses. De plus, certaines conventions relatives
à la protection pourraient avoir pour effet d'exclure les femmes de
certaines possibilités d'emploi en raison de leur sexe.
à la protection pourraient avoir pour effet d'exclure les femmes de
travaillleurs et aux travailleuses. De plus, certaines conventions relatives
à la promotion, certaines conventions devraient s'appuyer également aux
nuitre à la réalisation des objectifs établis dans les instruments relatifs
à la protection pourraient avoir pour effet d'exclure les femmes de
certaines possibilités d'emploi en raison de leur sexe.

1962. Cette convention réaffirme le principe de la non-discrimination et du droit de chaque personne à l'éducation énoncée dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. On entend par discrimination toute distinction, tout refus d'admission, toute restriction ou toute préférence qui aurait pour objet ou pour effet d'aliéner à l'encontre de l'égalité de traitement dans l'éducation, la langue, la religion, la race, la couleur, la nationalité ou sociale ou la naissance.

Parmi les normes dispositions renfermées dans cette convention, une prévoyait que nulla seruera exceptu de l'enseignement tout système ou tout genre et à quelle que chose ouverte de toute convention internationale du travail (OIT).

La Convention interdît en outre de maintenir toute discrimination entre les hommes et les femmes dans l'éducation, l'enseignement et l'application de la législation pour protéger les droits de tous les travailleurs y compris les femmes et les enfants. De même, les pays qui ratifient l'un de ces instruments légaux s'engagent envers l'OIT à mettre en oeuvre et à maintenir les normes établies dans la convention ratifiée.

Elle donne que les conventions sont des pactes comportant une obligation pour les pays qui les ratifient, elles ont pour effet de valsent à lutter contre la discrimination économique et sociale dont elle active remunérate. Les conventions qui font partie de la population active relatives plus particulièrement aux femmes qui sont de la convention de conventions générales, sauf une petite nombre aux conventions de la femme.

Le Canada n'a pas encore ratifié la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement.

La Convention stipule préoccupante les droits des travailleurs. Depuis sa création en 1919, cet organisme a adopté de nombreuses lois. Depuis sa création en 1919, cet organisme a adopté de nombreuses conventions et recommandations qui constituent un Code international du travail portant sur une variété de droits dans les domaines, notamment de la durée du travail, de l'hygiène et de la sécurité au travail, du salaire minimum, de la politique de l'emploi, de la matière et de la liberté syndicale.

L'OIT a pour principe préoccupante les droits des travailleurs. Depuis sa création en 1919, cet organisme a adopté de nombreuses lois. Depuis sa création en 1919, cet organisme a adopté de nombreuses conventions et recommandations qui constituent un Code international du travail portant sur une variété de droits dans les domaines, notamment de la durée du travail, de l'hygiène et de la sécurité au travail, du salaire minimum, de la politique de l'emploi, de la matière et de la liberté syndicale.

La Convention interdit en outre de maintenir toute discrimination entre les hommes et les femmes dans l'éducation, l'enseignement et l'application de la législation pour protéger les droits de tous les travailleurs y compris les femmes et les enfants. De même, les pays qui ratifient l'un de ces instruments légaux s'engagent envers l'OIT à mettre en oeuvre et à maintenir les normes établies dans la convention ratifiée.

Elle donne que les conventions sont des pactes comportant une obligation pour les pays qui les ratifient, elles ont pour effet de valsent à lutter contre la discrimination économique et sociale dont elle active remunérate. Les conventions qui font partie de la population active relatives plus particulièrement aux femmes qui sont de la convention de conventions générales, sauf une petite nombre aux conventions de la femme.

l'Unesco, le 14 décembre 1960, et elle est entrée en vigueur le 22 mai. Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de

DE L'ENSEIGNEMENT CONVENTION CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DANS LE DOMAINE

scolaires.

ment afin de diffuser les connaissances et assurer la réforme des systèmes concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement à bien d'autres projets. A cet égard, l'Unesco a adopté la Convention concernant la formation des enseignants, à caractère des écoles et à matinée des programmes d'éducation, à moderniser leurs programmes et à matinée des programmes d'éducation, à créer des personnes à l'éducation et aide les pays en voie de développement à créer des enseignements, à former des enseignants, à construire des écoles et à moderniser leurs programmes et à développer leur système de formation tout au droit fondamental de chaque membre à bien d'autres projets.

A - L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (Unesco)

IV - CONVENTIONS ADOPTEES PAR LES INSTITUTIONS SPECIALISEES DES NATIONS UNIES

Le Canada a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes le 10 décembre 1981.

Enfin, la Convention prévoit la création d'un Comité sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui joue un rôle prépondérant dans les institutions spécialisées et des commissions administratives, dont la tâche consiste à élaborer les rapports périodiques sur les réalisations faites par ces pays.

Le rapport du Comité sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui joue un rôle prépondérant dans les institutions spécialisées et des commissions administratives, dont la tâche consiste à élaborer les rapports périodiques sur les réalisations faites par ces pays.

Les dispositions destinées à éliminer la discrimination à l'égard des femmes en matière d'emploi obligent en outre les pays membres à s'assurer que les femmes jouissent des mêmes possibilités d'emploi, y compris le droit à l'égalité de remunération.

De plus, les pays membres qui critiquent cette discrimination doivent contribuer à prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éliminer l'inequalité de principe de l'égalité dans leur constitution nationale et approfondir les législations visant à interdire la discrimination à l'égard des femmes et la discrimination qu'il sont discriminatoires à l'égard des femmes, ainsi que modifiées ou éliminées pour lutter contre les formes de discrimination à l'égard des femmes et pratiques existantes qui sont discriminatoires à l'égard des femmes, notamment l'appréciation des mérites justifiant des mesures législatives ou autres législations du même genre, l'adoption de mesures législatives pour protéger les femmes contre les discriminations à l'égard des femmes.

4. Convention sur la nationalité de la femme mariée
- Le 29 janvier 1957, l'Assemblée nationale a adopté cette convention qui est entrée en vigueur le 11 août 1958. Elle reprend le principe établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, selon laquelle tous ont droit à une nationalité, et que nul ne sera arbitrairement privé de ce droit ni de celui de changer de nationalité.
- En traitant du droit à la nationalité dans le mariage, la convention renferme des dispositions précises faisant qu'une femme ne doit pas être touchée par la dissolution du mariage en se marier à moins qu'elle ne demande. De plus, la nationalité perdra pas sa nationalité ou ne sera pas obligée de changer sa nationalité lorsque son époux a une autre nationalité.
- Le Canada a ratifié la convention sur la nationalité de la femme mariée le 21 octobre 1959.
5. Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'établissement des mariages
- Cette convention a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 7 novembre 1962, et elle est entrée en vigueur le 9 décembre 1964. Ses dispositions s'appuient sur les principes fondamentaux de l'homme concernant les coutumes matrimoniales.
- En vertu de cette convention, aucun mariage ne sera contracté sans le consentement libre et entier des parties en cause, et la législation nationale doit fixer l'âge minimum du mariage. Elle traite également de l'enregistrement officiel des mariages par les autorités.
- Le Canada n'a pas encore ratifié cette convention.
-
6. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- Cette convention a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 18 décembre 1979, et elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. En dépit des diverses résolutions recommandant des déclarations reconnaissant les droits fondamentaux, les libertés et l'égalité des femmes, la discrimination continue existe. Cette convention a donc été adoptée afin de mettre en œuvre avec rigueur ces principes fondamentaux. Après avoir ratifié cette convention, chaque pays tient à donc être adoptée afin de mettre en œuvre avec rigueur ces principes fondamentaux.
- Parmi les dispositions renfermées dans la convention, celles intéristant toute distinction, exclusion, ou restriction fondée sur le sexe si cette discrimination a pour effet de maintenir ou de créer hommes et femmes dans les domaines politiques, économique, social, culturel, civil ou autre.

En conséquence, tous les pays qui ont ratifié cette convention sont tenus d'assurer aux femmes le droit de vote au même titre que les hommes et sans discrimination. De plus, les femmes peuvent occuper des charges politiques et exercer toute fonction établie par les lois nationales au même titre que les hommes.

Le 20 décembre 1952, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté cette convention qui est entrée en vigueur le 7 juillet 1954. Elle renforce les principes fondamentaux de la Charte qui recommande à tous les hommes et des femmes dans l'usage de l'exercice des droits politiques. Cependant, cette convention traite de définitive manière les politiques des femmes et à la force obligatoire d'un traité entre les pays qui l'ont ratifiée.

^{3.} Convention sur les droits politiques de la femme

Après ratification, l'Etat s'engage à assurer que seront respectées les obligations qu'il doit assumer en vertu de ces pactes. Toutefois, les obligations qu'il doit assumer doivent être relatives toutefois que ses dispositions, telles que celles relatives aux droits de travailleur, au libre choix de son emploi, à des conditions de travail équitables et favorables, à l'égalité de remunération, à la protection contre le chômage et autres, doivent être appliquées progressivement.

Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est de la non-discrimination est commun à ces deux pactes. Il se renforce tout d'abord par les dispositions garantissant l'exercice des droits qu'ils reconnaissent sans distinction de sexe, de race, de langue, de religion, de convictions politiques et autres, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de nationalité ou de statut.

Digitized by srujanika@gmail.com

1. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

2. Pacte international relatif aux droits civiles et politiques

Cette déclaration a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 7 novembre 1967. Elle sera renforcée à l'avenir et nous devons tous les pays du monde entier à renforcer les principes généraux qui sont au cœur de chaque communauté, y compris les femmes, déjà énoncées dans la Charte des Nations unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et d'autres actes des Nations unies, mais elles reconnaissent de plus le besoin d'adopter tout particulièrement les questions liées à l'égalité et aux droits des femmes. La Déclaration exhortera tous les Etats membres à prendre les mesures appropriées pour assurer aux femmes leurs droits politiques, économiques et culturels.

En plus de recommander le besson de renforcer le droit des femmes au travail, la Déclaration promulgue également une série de mesures, de modifications et de conditions relatives aux lots et réglements de travail, dont il convient de tenir compte afin d'améliorer la situation de la femme au sein de la société.

travallées

Dans la Déclaration, on affirme même que tous les pays devraient interdire toute discrimination qu'il privilie les femmes de leurs droits à l'égalité ou en limite la portée, prendre toutes les mesures nécessaires pour banir les droits, coulisses, pratiques existantes qui sont discriminatoires à l'égard des femmes et établir des programmes législatifs pour garantir les droits à l'égalité.

Lois de la Session de 19/2 de l'Assemblée Générale, la Commission des Nations unies sur la condition de la femme a formulé la recommandation suivante, d'approuver à nouveau la Déclaration sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes.

La 10 décembre 1948, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté et promulgé la Déclaration universelle des droits de l'homme. Bien que la Déclaration n'ait pas la force obligatoire d'un traité international, elle démontre l'engagement des États membres, on l'a décrit comme étant un commun accord de tous les peuples du monde concernant les droits inaliénables et les libertés fondamentales de tous. Le principe de la Déclaration renforce la reconnaissance de l'égalité des droits énoncés dans la Charte des Nations unies. Chacun des droits dont il est question dans ses articles, y compris les droits à l'égalité devant la loi, vaut pour chacun sans distinction sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les convictions politiques ou autres, la religion nationale ou sociale, la propriété, la nationalité, la citoyenneté, la famille, la condition sociale, l'origine ethnique ou tout autre statut.

1. LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME

II - DÉCLARATIONS INTERNATIONALES

On y prévoit aussi la création de Commissions relevant du Conseil économique et social, auxquelles s'ajoutera par la suite la Commission sur la condition de la femme, qui sortira charges d'examiner les domaines ayant des répercussions sur les droits libres de l'homme et d'y faire des recommandations. Cette dernière réalisera également et d'autre part les femmes dans le droit à l'égalité réellement affiné d'examiner les progrès réalisés par les femmes dans le monde en vue d'améliorer la position des femmes.

Toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'accès à la participation aux Nations unies ou à toute autre organisation et organisation auxiliaire est interdite au même titre.

Cette charte connaît l'accord international de base qui lie les États membres. Elle complète parmi ses nombreux objectifs la réalisation de la collaboration internationale pour assurer le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous sans distinction aucune, y compris les distinctions fondées sur le sexe.

I - LA CHARTRE DES NATIONS UNIES

PAR L'ASSÉMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES ET SES INSTITUTIONS B. ACTES INTERNATIONAUX CONCERNANT LA CONDITION DE LA FEMME ADOPTEES

- 32,90 \$ par semaine pour le couvert et le gîte.
 - 16,45 \$ par semaine pour le gîte; ou
 - 1,25 \$ par repas, jusqu'à 16,45 \$ par semaine;
- et le gîte sont :
 Les montants maximums qu'un employeur peut exiger pour le couvert

l'heure si elle a plus de 18 ans et de 3,65 \$ si elle a moins de 18 ans.
 L'employeur est de 44 heures, ille doit toucher un salaire minimum de 4 \$

La semaine normale d'une domestique qui ne vit pas chez

semaine.

Le règlement d'application de la loi sur les normes de travail prévoit les normes minimales qu'il s'applique à une domestique pour ses services. A l'heure actuelle, la semaine normale de travail, une domestique qui vit chez l'employeur ne doit pas dépasser 53 heures. Le salaire minimum versé à cette employée ne doit pas être inférieur à 134 \$ par

que doit verser à une domestique pour ses services. Le salaire

Québec

travail, les jours fériés et les heures supplémentaires ne s'appliquent d'emploi s'applique aux travailleurs à domicile, celles sur la durée du travail que la plupart des dispositions de la loi sur les normes

pas.

En vertu de cette loi, les travailleurs à domicile sont protégés par les dispositions relatives au salaire minimum. Si une travailleuse est payée à la pièce, les taux doivent être établis de façon à lui garantir un salaire qui ne soit pas inférieur au salaire minimum.

En vertu de cette loi, les travailleurs à domicile sont protégés par les dispositions relatives au salaire minimum. Si une travailleuse est payée à la pièce, les taux doivent être établis de façon à lui garantir un permis du directeur de la direction des normes d'emploi.

De plus, la loi sur les normes d'emploi prévoit que toute personne qui exécute à la maison du travail qu'un autre travailleur ferait ordinairement à l'usine ou au bureau. La loi porte que une personne qui exécute à la maison du travail pour le travailleur ferait confiement à la loi, la travailleuse à domicile est une

c. 137 modifiée)

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.Q. 1980,

travailleuses à domicile

et les bonnes d'enfant qui travaillent plus de 24 heures par semaine. Payées deux semaines et sept jours fériés pour les domestiques et les travailleurs des dommages d'emploi peuvent être déduits de plus, la loi sur les normes d'emploi prévoit des vacances

couvert.

Un maximum de 54 \$ par semaine, ou de 234 \$ par mois, peut être déduit du salaire des domestiques ou des bonnes d'enfants pour le gîte et/ou le

634 \$ par mots.

147 \$ par semaine et

27 \$ par jour,

3,35 \$ l'heure,

du 1er mars 1984, les taux de salaire minimum sont :

Les employeurs peuvent leur imposer pour le couvert et le grise. A compter
et les bonnes d'enfant peuvent toucher, ainsi que les montants maximums que
de plus, le Règlement fixe le salaire minimum que les domestiques

quatre périodes de temps libre qu'il suivent.
horaire normal, ou au moins heures travaillées de l'employée à l'heure des
employeur doit payer un salaire horaire d'au moins 3 \$ en sus du salaire
Toutefois, si elles acceptent de travailler pendant leurs heures de congé,
leur garantit un minimum de 36 heures continues de congé par semaine.
Règlement 283 en application de la Loi sur les normes d'emploi. Cette loi
récente équivalente pour faire ce genre de travail, sont protégées par le
employeur et qui ont régulièrement une formation adéquate ou possèdent une expé-
une mission privée, ainsi que les bonnes d'enfant qui habitent chez leur
les domestiques travaillant plus de 24 heures par semaine dans
vacances payées, congé de maternité, etc.

toutes les dispositions de la loi, c'est-à-dire, à travail égal salaire
tous les emplois par des agences sont protégées par
les domestiques embauchées par semaines payées, congé de maternité, etc.

c. 137 modèle)
Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.O. 1980,

Ontario

27 \$ par semaine pour le grise et le couvert.

8,15 \$ par semaine pour le grise; ou

1,10 \$ par repas, ou 17,50 \$ par semaine;

couvert et le grise sont :

travail dans une mission privée peut exiger d'une employée pour le
montants maximums qu'un employeur peut exiger d'une employée pour le
du travail, le salaire minimum d'une domestique de plus de 16 ans qui
en vertu du Règlement d'application de la loi sur les normes

(O.C. 1446/82)
Labour Standards Regulation (Règlement sur les normes du travail

Terre-Neuve

employeur.
payée par le menage et non par une agence de placement ou un autre genre
domestique plus de 24 heures par semaine dans une mission privée et qui est
Le Règlement s'applique à toute personne qui travaille comme

Le R^eglement fixe en outre le montant maximum qu'un employeur peut exiger de sa domestique pour le couvert et le g^tte. 40 \$ par semaine pour le couvert et le g^tte.

De plus, le R^eglement interdit à un employeur d'imposer à une domestique l'achat et l'entretien d'un vêtement ou d'un uniforme spécial qui vaient lui faire porter.

Le R^eglement stipule que les domestiques ne doivent pas travailler plus de 12 heures par jour. Si tel est le cas, elles ont droit à la rémunération des heures supplémentaires après huit premières heures de la journée. Les domestiques ont également droit à au moins 36 heures consécutives de congé par semaine sans perte de salaire. De même, une affaire est à suffisamment de temps pour manager.

R^eglement sur les conditions de travail des domestiques dans les maisons privées en application de la loi sur les normes d'emploi (R^eg. L. 222/82).

Le R^eglement sur les conditions de travail des domestiques au sein d'une famille, au congé de maternité et au préavis de cessation d'emploi.

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.M. 1970, c. E-110 modifiée).

MANITOBA

PROVINCES

A la suite du rapport de 1981 intitulé Les employés de maison et les domestiques au Québec, l'employeur la situation des domestiques étrangères à ce travail. Parmi ses nombreux objectifs, la politique visait à garantir à ces travailleurs, grâce à des ententes entre travailleurs et employeurs, un salaire convenable et une protection de leurs conditions de travail. De même, les domestiques temporaires bénéficiaient de services d'orientation et de placement possibles et responsables de leur emploi avec l'aide des services de placement d'un centre d'emploi du Canada.

Politique de l'emploi et de l'immigration (Manuel de l'emploi), partie VIII, juillet 1982)

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

IX - LEGISLATION RELATIVE AUX DOMESTIQUES

La Loi permet en outre à une employée se prévalant de ce droit de conserver les avantages de son emploi habituel et de reprendre au moment de son retour le poste qu'elle occupait avant sa mutation ou son intérruption.

De plus, l'employée a le droit de toucher son traitement habituel pendant les cinq premiers jours de son arrêt de travail. Par la suite, elle recevra une indemnité correspondant à 90 p. 100 de son revenu disponible net, soit jusqu'à verser par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pendant la durée de son arrêt de travail. L'employée continuera de travailler pendant la durée de son arrêt de travail. L'arrêt de travail ne sera pas considéré comme une absence pour les congés de maladie, s'acquittant jusqu'à l'arrêt de travail.

En vertu du Règlement d'applications de cette loi, toute travailleur concernant les relations (R.S. 1978, c. R-1 modifiée) peut faire valoir les avantages sociaux, tels que le régime des rentes du Québec, l'assurance-maladie, l'assurance-chômage, aussi longtemps qu'il emploie, versera les cotisations nécessaires. Tous les avantages à l'emploi, tels que l'ancienneté, les augmentations statutaires, les crédits de vacances et de congés de maladie, s'accumulent jusqu'à l'arrêt de travail pour se poursuivre dès le retour au travail.

En vertu du Règlement d'applications à la santé et la sécurité du travail, toute travailleur qui a été employé dans la fonction publique ou dans une fonction publique provinciale ou territoriale au cours de la dernière année peut faire valoir les avantages en question. Tous les avantages sociaux, tels que l'ancienneté, les augmentations statutaires, les crédits de

grossesse. De plus, toute employée qui a des raisons de se croire enceinte doit faire valoir les avantages en question au établissement où elle travaille. La santé et la sécurité concernant les relations est en effet en train de proposer un règlement amélioré portant sur tous les aspects des normes de rayonnement ionisant et non ionisant.

Saskatchewan

La Loi permet à une employée se prévalant de ce droit de toucher son traitement habituel pendant les cinq premiers jours de son arrêt de travail. Par la suite, elle recevra une indemnité correspondant à 90 p. 100 de son revenu disponible net, soit jusqu'à verser par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pendant la durée de son arrêt de travail. L'employée continuera de travailler pendant la durée de son arrêt de travail. L'arrêt de travail ne sera pas considéré comme une absence pour les congés de maladie, s'acquittant jusqu'à l'arrêt de travail.

En vertu du Règlement d'applications de cette loi, toute travailleur concernant les relations (R.S. 1978, c. R-1 modifiée)

En vertu de cette loi, une travailleur enceinte n'est pas obligée d'accéder à son travail dans le cadre de sa grossesse. Son présentation pour un certificat médical attestant que sa santé ou celle de son enfant pourraient être menacées, elle peut être mise à un poste ne comportant aucun danger. Si elle n'est pas mutée à l'heure actuelle, elle peut arrêter de travailler jusqu'à ce qu'elle soit mutée à une autre ou jusqu'à l'accouchement. Les mêmes dispositions s'appliquent à une femme qui allaite son enfant.

Lot sur la sécurité et l'hygiène du travail (R.S.Q. 1983, c. S-2.1 modifié)

Québec

En vertu du Règlement d'applications générale établi conformément à la Loi, l'artifice 8.2 stipule que chaque travailleur chargé de la manutention d'équipement doit recevoir des instructions sur la sécurité et de le transmettre. Le facteur principal dont il faut tenir compte cependant est la condition physique de chaque travailleur, notamment le sexe et l'âge.

Worlumeen's Compensation Act (Loi sur les accidents du travail) (R.S.P.E.I. 1974, c. W-10 modifiée)

Île-du-Prince-Édouard

Le regroupement d'applications de la loti touchant la radioprotection stipule qu'une technique en radiologie en âge de produire ne doit pas recevoir plus de 1,3 rem dans le région pelvienne et abdominal par période de 13 semaines, ou 5 rem par année.

Bulletin Health Act (Loi sur la santé publique) (P.R.O. 1970), Reglement

En vertu du règlement 638/99, arrt. 140 de la Loi, un employeur qui emploie à son service 10 employées ou plus doit fournir une salle de repos ou tout autre local raisonnablement privée pourvu qu'un ou plusieurs de ses salariés ou fauteuils.

Occupational Health and Safety Act (Lot sur la santé et la sécurité au travail) (R.S.O. 1980, c. 321)

Untario

grossesse. Ces pertes de liquide amniotique peuvent être lentes et continues ou

Exposée, au niveau de l'abdomen, à plus de 1,3 rem par trimestre. Sante de La Nouvelle-Écosse, une femme en âge de procréer ne doit pas être sautée de règlement, établissement à La Lot sur la

Regulations respecting Radiation Emitting Devices (Règlement sur les appareils émettant des radiations) (N.S. Reg. 14/81)

Sur présentation d'une demande écrite de l'inspecteur en chef, nomme conformément aux exigences de la loi, l'employeur doit nommer une employée en charge du bilan-entre des travailleuses de l'usine.

En vertu de ce règlement, il doit être fourni dans les établissements emploignant 10 femmes ou plus une liste de repos privée pourvue d'un ou plusieurs divans ou lits et fauteuils.

Industrial Safety Act and Regulations (Loi sur la sécurité dans l'industrie et application) (R.S.N.S. 1967, c. I-11 modifiée)

Nouvelle-Écosse

Ce règlement exige également qu'aucune des techniques en radiologie qui sont encrées, y compris les stagiaires et les étudiants, ne soit pas exposée, dans l'exercice de leurs fonctions, à plus de 500 millirads dans la région abdominale pendant toute leur grossesse.

Ce règlement stipule que les appareils médicaux de radiologie doivent être utilisés de façon à protéger adéquatement l'appareil reproductive et précise également les moyens de protéger les femmes en âge de procréer.

Radiation Health and Safety Regulations (Règlement sur la santé et la sécurité concernant les radiations (NFLD). Reg. 36/81)

Terre-Neuve

En vertu du règlement établi sous le régime de cette loi, aucune employée doit faire pourvoir ayant à son service 10 privée ainsi qu'un ou plusieurs divans, lits de camp ou fauteuils.

Workplace Safety and Health Act (Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail) (S.M. 1976, c. W-210 modifiée)

En vertu du règlement établi sous le régime de cette loi, aucun employeur n'expléiera ni ne permettra qu'un enfant, un adolescent ou une femme souffre des articulations dont le poids impose un effort excessif.

The Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.M. 1970, c. E-110 modifiée)

Manitoba

conférence aux exigences de l'inspecteur habilité.
que l'employeur passe recouvrir les planches d'une matrice élastique
dotvent se tenir constamment debout sur des surfaces durées, la huitième
En outre, lorsqu'e, pour effectuer leur travail, les employées

est en plus tenu de mettre des sièges à leur disposition.
d'usine peut être fait en tout ou en partie en position assise, l'employeur
si, de l'avantage d'un inspecteur autorisé, le travail des employées

d'un ou plusieurs divans, lits de camp ou fauteuils.
10 employées ou plus, l'employeur doit fournir une salle de repos pourvue
dans une usine, atelier ou bureau compactant

Cette loi stipule que dans une usine, atelier ou bureau

Factory Act (Loi sur les usines) (R.S.B.C. 1979, c. 118 modifiée)

GOLCOMBE-BRITANNIQUE

Il convient de noter qu'au moment de la rédaction de ce document,
le règlement d'applications de cette loi était en voie de révision et qu'en
prévoit d'apporter certaines modifications.

Ce règlement, adopté conformément à la loi sur la protection
contre les radiations, stipule que les femmes en âge de procréer ne doivent
enceintes, plus de 1 rem de rayonnement pendant leur grossesse.
pas recevoir plus de 1,3 rem de rayonnement par trimestre, et les femmes
centré les radiations, stipule que les femmes en âge de procréer ne doivent
enceintes, plus de 1 rem de rayonnement pendant leur grossesse.

(Règlement de l'Alberta 24/77)
de radiotérapié médicale, dentaire vétérinaire et para-médicale

ALBERTA

PROVINCES

En outre, si la grossesse d'une travailleuse est reconnue, cette
dose ne doit pas dépasser 1 rem pendant le reste de la grossesse.

Ce règlement, établit conformément à la loi sur la protection de
l'énergie atomique, stipule qu'une travailleuse sous rayonnements, en âge
de procréer, ne doit pas recevoir plus de 5 rem par trimestre, pour tout le corps, les gonades et la moelle des os. La dose
réguie au niveau de l'abdomen par ces femmes ne doit pas dépasser 0,2 rem
par deux semaines.

Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique (DORS/78-58, janvier
1978)

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

travaî
ments
entre
de tra

The Labour Standard

Saskatchewan

En vertu du Règlement établi sous le régime de cette loi, les employeurs doivent garantir à leurs employées dont le travail commence ou se termine entre six heures du matin et deux heures du soir, une pause de trente minutes pour la déjeuner.

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.M. 1970, c. E-110 modifiée)

Manitoba

PROVINCES

VII - LEGISLATION REGISSANT LA DURÉE DU TRAVAIL DES FEMMES

VI - RÈGLEMENTS SUR LES RÈGIMES DE PRÉSTATIONS CONCERNANT LES FEMMES

Dès lors que l'assurance-chômage de 1984, le maximum de la remunération hebdomadaire assurable est passée de 385 \$, en 1983, à 425 \$. Etant donné que le maximum hebdomadaire des prestations d'assurance-chômage correspond à 60 p. 100 du traitement hebdomadaire moyen, le maximum des prestations hebdomadaires est passé de 231 \$, en 1983, à 255 \$ en 1984. Une personne qui complète 20 semaines d'emploi assurable a le droit de toucher ces prestations.

Règlement sur l'applications de la loi canadienne sur les droits de la personne (DORS/80-68, 11 janvier 1980)

Ce règlement, adopté en application de la loi canadienne sur les droits de la personne, établit clairement les conditions dans lesquelles les régimes de rémunération et de prestations peuvent faire des distinctions entre hommes et femmes au sexe, l'âge, l'état civil ou l'incapacité physique de la personne en cause.

Aux termes des dispositions de ce règlement, des prestations annuelles égales doivent être versées, à la retraite, aux employés masculins ayant le même âge et les mêmes revenus. Tout employeur qui souhaiter qu'un régime intérieur à celles des hommes régulierement délivre une retraite selon l'échelle les femmes commet un acte discriminatoire.

De plus, en vertu de règles de retraite à prestations indexées ou de partage des bénéfices, les employés, indépendamment de leur sexe ou de leur état civil, et les employés doivent verser des cotisations égales. Ces cotisations permettent ensuite de verser des cotisations égales au même titre que les intérêts de l'accumulation de ces cotisations égales. Un certain pourcentage des gains de l'emploi et la forme d'un certain pourcentage des gains de l'accumulation de ces cotisations égales. Ces cotisations permettent habituellement la forme d'un certain pourcentage des gains de l'accumulation de ces cotisations égales.

Préstations annuelles à la retraite.

L'employé peut de plus prendre jusqu'à 10 semaines de congé son anticénnite et de ses crédits de prestations de pension, ou contre toute confortement à la loi protégent l'employé contre la perte de son emploi, de son adoption établies.

En outre, les dispositions relatives à l'adoption établissent que d'un maximum de six semaines à partir de la date de l'adoption.

Tout employé compétent 12 mois consécutifs de service après de son employeur et qui lui présente une demande écrite quatre semaines au moins avant la date de l'adoption a droit à un congé d'adoption non payé.

Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (R.S.S. 1978, c. L-1 modèle)

Avant qu'un employé puisse retourner au travail, il doit informer son employeur de la date d'expiration de son congé en lui faisant parvenir un préavis d'au moins quatre semaines avant la fin de son congé d'adoption.

Saskatchewan

L'employeur peut de plus prendre jusqu'à 10 semaines de congé d'absence pourvu qu'il verse sa part des cotisations et celle de l'employeur.

Sur demande d'assurance-santé continue postée ou dans un poste analogue, il a le droit d'être renvoyé dans le conflit. A son retour au travail, il a la date où l'employeur lui est donné pour exercer son rémunéré pouvant commencer à la date où l'employeur a été nommé et de l'assurance-santé continue continue.

l'employé verser les cotisations demandées.

l'autre parent est autorisé à prendre jusqu'à deux jours de congé payé pour publier du Québec, seul l'un des deux peut réclamer un congé. Cependant, deux son retour de congé d'adoption rémunéré, l'employé sera relâché dans le même poste, ou dans un poste semblable, sans perte de salaire. Pendant son congé, ses crédits d'ancienneté, de congés de maladie et de vacances continuent de s'accumuler. Les crédits de prestations de pension et d'assurance ne subissent pas d'interruption à la condition que

SI Les deux parents adoptifs sont employés par la Fonction publique du Québec, seul l'un des deux peut réclamer un congé. Cependant, l'autre parent est autorisé à prendre jusqu'à deux jours de congé payé pour l'adoption de son enfant.

En vertu de ces règlements, les employés masculins et féminins peuvent prendre 10 semaines consécutives de congé d'adoption rémunérée pour assurer l'entendement des dispositions relatives au congé d'adoption et empêcher l'absence de deux semaines, en plus de la prime de dispense régionale quand elle s'applique. Ces congés doivent être pris après que l'établissement ait été délivré conformément aux lois sur l'adoption.

En vertu de la loi édictant les dispositions relatives au congé d'adoption aux employés de la Fonction publique du Québec faisant partie de la catégories professionnelles de bureau, technique ou des fonctionnaires qui ne sont pas partie d'une convention collective.

Les Règlements A.M. 292-83 et A.M. 294-83 du 10 mai 1983, établissent

Lot sur la Fonction publique du Québec (L.R.Q., c. F-3.1).

Conformément aux dispositions de cette loi, un employé peut prendre un congé non payé de deux jours à l'adoption d'un enfant.

Lot sur les normes du travail (R.S.Q. 1981, c. N-1.1 modifiée)

Québec

Prestations d'adoption. En vertu de ce Règlement, un fonctionnaire a le droit de prendre un jour de congé rémunéré pour faire interrompre pendant le congé d'adoption.

En outre, dès son retour au travail, l'employé a le droit d'être remboursé pour une période de quatre mois consécutifs. Les retentes de congés de maladie et de vacances sont considérées comme n'ayant pas été interrompus pendant le congé d'adoption.

En vertu du Règlement établissant les règles de cette loi, un employeur peut, avec l'approbation de la Commission de la Fonction publique, accorder à un fonctionnaire provisoirement un congé d'adoption non remunéré pour une période de quatre mois consécutifs.

CIVIL SERVICE ACT (LOT SUR LA FONCTION PUBLIQUE) (1983, c. 4 modifiée)

Légal

Légal

En outre, Le Code protège les travailleurs contre la perte de leur emploi, de leur sécurité ou des avantages sociaux accumulés avant

qu'ille destruire prendre.

Indépendant la durée du congé (à l'intérieur des cinq semaines permises) l'enfance du ministère des Services sociaux, en même temps qu'une demande effectuée par l'administration du bien-être familial et de vertu de cette loi, l'employeur doit présenter à son employeur un certificat d'adoption délivré par l'administration des semaines de congé non remunérée au moins, peut prendre un maximum de cinq semaines de congé dans l'emploi pendant au moins un an, qui adopte une femme ayant travaillé pour le même commentant le jour où l'enfant est confié entièrement à ses soins. En

Règlement d'application (S.N.S. 1972, c. 10 modifiée) Labour Standards Code and Regulations (Code des normes du travail et

Nouvelle-Ecosse

Les cotisations. Prolonger pendant son absence, à la condition qu'il continue d'en verser sociaux accumulés avant son départ. Les crédits de pension doivent se déme, cet employé est protégé contre la perte des avantages

l'adoption d'un enfant.

Peut, sur présentation d'une preuve d'adoption, accorder à un fonctionnaire provincial un congé spécial non remunéré d'une durée de quatre mois pour en vertu de ces procédures du Conseil du Trésor, un employeur

Personnel Administration Procedures (Procédures d'administration du personnel), décembre 1983

Terre-Neuve

une seule demande de congé de ce genre. Fonction publique du Nouveau-Brunswick, on ne peut faire droit qu'à si le mari et la femme sont l'un et l'autre des employés de la

l'enfant.

soldé pour une période de dix-sept semaines après le placement de "Un employé qui adopte un enfant bénéficiera d'un congé sans

que :

Le communiqué 84-322 du Conseil du Trésor, article 8.06, énonce

Fonction publique - (non assujettie à la négociation)

Nouveau-Brunswick

pourvu que ce congé se rapporte directement à l'adoption. Fonctionnaire mandaté pour une période de dix-sept semaines, un prestations d'adoption. En vertu de ce règlement,

PROVINCES

modified

Public Service Act (Loi sur la fonction publique) (R.S.A. 1980, c. P-31) model file

ALBERTA

Trestations d'adoption. Ces réglementations stipulent également qu'un employé peut bénéficier d'un jour de congé spécial remunéré pour l'adoption d'un enfant.

En vertu du Règlement sur les règles de prestations dans la Fonction publique (O.C. 550/80) et du Règlement sur les employés cadres (O.C. 547/80), un employé qui complète au moins un démontage continu ou qui occupe un poste permanent dans la Fonction publique de l'Alberta peut prendre un congé non remunéré d'un maximum de 6 mois pour l'adoption d'un enfant, pourvu qu'il en donne un préavis raisonnable à son employeur.

c. 343 modifiable) (lot sur la fonction publique) (R.S.B.C. 1979).

De plus, à son retour de congé, l'employé doit être reintègré dans le poste qu'il ou elle occupait avant le congé d'adoption, ou dans un poste comparable, sans perte de classification ou de traitement et en ayant accès aux mêmes avantages sociaux.

En vertu du Règlement établissant la conformité à cette loi, un employeur ne devra pas prendre en charge les frais d'adaptation d'un enfant dans une maternité ou dans un autre établissement de santé mentale, sauf présentation d'une demande écrite, peut prendre un congé d'adoption non remunéré d'une durée maximale de 10 semaines.

CIVIL SERVICE ACT (Loi sur la Fonction publique) (R.S.M. 1970, c. C110 model file)

Manitoba

de toucher jusqu'à 15 semaines de prestations d'adoption. Tenant donc que les prestations de maternité, d'adoption, de maladie, d'accident ou de mise en quarantaine sont considérées comme des prestations spéciales, elles sont assujetties à la même période de 15 semaines. Par exemple, si un employé déjà touché des prestations de maladie pendant une période de 5 semaines, il n'a droit qu'à 10 semaines de prestations d'adoption.

Pour demander des prestations d'adoption, une personne doit pouvoir que l'adoption est légale, c'est-à-dire qu'elle doit présenter à un agent d'un centre d'emploi du Canada un certificat ou une lettre d'attestation provenant de l'agence provinciale d'adoption ou d'une autre autorité habilitée à accorder de l'adoption, remplir le formulaire de demande approuvée et faire valoir à la maison d'adoption qu'il est rassemblé dansable de démeurer à la maison à cause de l'adoption, par exemple, d'un enfant d'origine chinoise. Come pour toute autre prestation d'assurance-chômage, il y a un détail de carence de deux semaines pendant la semaine au cours de laquelle l'enfant est placé dans le foyer. Elles se terminent soit 17 semaines après le placement, soit quand il n'est plus raisonnable pour le parent adoptif de demeurer à la maison. Autrement, pendant la semaine au cours de laquelle l'enfant est placé dans le foyer, elles restent égales aux autres semaines au début de l'adoption.

De plus, quand Le mat et la femme travaillent, seul l'un d'eux peut recruter des prestations d'adoption. Il s'avent signe une formule où il est précisément lequel des deux reclame les prestations, et aucun changement ne peut être fait après le début des versements des prestations pour l'adoption en question.

En outre, même si vous avez touché des prestations d'assurance-chômage ordinaires, vous êtes toutefois admissible à recevoir des prestations d'adoption. Cependant, là somme des prestations ordinaires et celles d'adoption, vous êtes toujours admisstable à recevoir des prestations de prestations de prestations d'adoption. La somme des prestations ordinaires et celles d'adoption ne peuvent dépasser de 20 à 25 semaines de prestations d'adoption, mais elles peuvent dépendre du nombre de semaines d'emploi assurable qu'il ont été accumulées.

L'adoption de plus d'un enfant à peu près en même temps complète comme une seule adoption. Ce n'est que lorsqu'il y a un délaté de plus d'une semaine entre chaque placement et qu'il va de soi que chacun fait l'objet d'une entente d'adoption distincte qu'illes sont traitées séparément.

Bienfin, le Réglement prévoit un congé supplémentaire non payé qui ne peut excéder trois mois, ou un congé maximum d'un an, pourvu que des mesures conventionnelles puissent être prises concernant le rendement de l'employée.

Les employées qui prennent un congé non payé d'un mois ou moins ont droit à tous les avantages sociaux, sauf les sortes de prestations cellulaires qui prennent un congé de plus d'un mois, mais inférieure à trois mois, ont droit aux journées de maladie, à l'ancienneté et aux augmentations salariales. Toutefois, les employées qui prennent plus de trois mois, sauf celles qui prennent un congé de plus d'un mois, mais inférieure à trois mois, ont droit aux journées de maladie, à l'ancienneté et aux augmentations salariales.

En vertu du Règlement, le chef peut délivrer une emprunte à prendre un congé si sa grossesse ou ses sorties possentraux nuisent sensiblement à l'accordement de ses tâches. L'employeur ne peut appliquer certainement à l'accordement de ses tâches. Les deux mots qu'il précèdent la date prévue de l'accouchement mesurent à l'avant les deux mots qu'il suivent la date de l'accouchement et après les deux mots qu'il suivent la date de l'accouchement.

De plus, à son retour, l'employée qui complète un an de service doit être réintégrée dans son ancien poste et dans le même service, pourvu que le poste n'ait pas été supprimé.

Le Réglement protège l'employé de la fonction publique de la Saskatchewan contre la perte d'emploi ou la mise à pied parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a demandé un congé de maternité.

En vertu du Règlement 234/74 de la loi sur la protection publique, une employée qui complète 12 mois de service continu, qu'il demande un congé de maternité un mois avant la date où elle doit traverser le travail, présente à son chef un certificat médical indiquant la date prévue de la naissance, a droit à un congé non payé d'une durée maximale de six mois. L'employée peut prendre ce congé à parts du total même mois précédent la date prévue de l'accouchement. Elle doit prendre au moins six semaines après l'accouchement, mais, en vertu du règlement, pas plus de trois mois. Il convient de noter que l'employée ne peut réintègrer son poste avant la date convenue, à moins que l'employeur n'y consente.

Public Service Act (lot sur la fonction publique) (c. P-42 modified)

Il convient par ailleurs de noter que la loi prévoit un congé de maternité d'une durée maximum de six semaines, à condition que l'employée compente 12 mois de service continu et présente à l'employeur une attestation de son état de grossesse. Elle peut le prendre à n'importe quelles trois mois qu'il précèdent ou suivent la naissance, sans pertre d'emploi, d'anciennete, de prestations de retraite ni d'autres avantages semblables.

En vertu de la loi, les employées qui travaillent dans les foyers, les ranchs ou les jardins maraîchers ne sont pas admissibles au congé de maternité.

De même, en vertu de la loi, l'employeur doit continuer de lui assurer ces avantages sociaux, comparables offerts en salaire et des avantages sociaux équivalents. Ces dispositions relatives au congé de maternité protègent aussi l'emploi contre la cumulative absence de scatux, d'ancienneté et de prestations de retraite d'avantages sociaux, d'autre part, de l'absence de scatux, d'autre part, de prestations de retraite. En d'autres termes, l'employeur doit continuer de lui assurer ces avantages sociaux.

de son état ou qu'elle a demandé un congé de maternité. Autrement dit, l'employée qui n'est pas admissible à un congé de maternité est quand même protégée contre la perte de son emploi, le congédiement et la suspension.

c. L-1 modifié)

Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (R.S.S. 1978,

Saskatchewan

Le congé payé pour toutes les emploies à plein temps ou à temps partiel qui comprennent 12 mois de service continu au prorès du même employeur et qui l'accompagnent tout le travail. Un employé dont la femme doit accoucher a droit à cinq jours de congé payé qui doivent être pris entre la date de naissance et la date de retour de la maternité.

Conseil de la maternité

De plus, en vertu du règlement, une employée peut démissionner à un congé de maternité non payé pourvant à elle jusqu'à deux mois si elle présente certains motifs 30 jours avant la date où elle entend résigner.

Bien que le congé de maternité porte au une employée peut intérompre son congé et tation du RGlement porte au une employée peut intérompre son congé et retourner au travail si le nouveau-né doit demeurer à l'hôpital immédiatement après la naissance ou s'il est hospitalisé dans les 15 jours suivant l'accouchement. Toutefois, le congé de maternité ne peut être interrompu qu'une fois et doit se poursuivre dès le retour de l'enfant à la maison.

En vertu du règlement, l'employée peut être affectée à d'autres tâches si le poste qu'elle occupe présente des risques pour elle et le feu. Les tâches si l'employée peut être affectée à d'autres tâches sont celles qui sont liées au poste ou à l'emploi. Par exemple, une employée qui travaille dans un magasin peut être affectée à l'entretien des rayons ou à la préparation des commandes. L'employée peut également être affectée à d'autres tâches si elles sont nécessaires pour assurer la sécurité de l'entreprise.

Une employée qui a accumulé 20 semaines de service avant le départ de son congé de maternité, mais qui est exclue, des prestations de la maternité n'a pas accès à l'équivalent des cotisations qu'il y est admis à faire au titre en vertu du régime d'assurance-chômage ou qu'il a payé au cours de sa période pendant les 20 semaines de sa période de référence, à moins que l'employeur ne paie une partie de ces cotisations ou qu'il ait touché 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

De plus, en vertu du Règlement, à la fin de son congé de maternité payé de 20 semaines, l'employée a le droit de reprendre le poste qu'elle occupait avant son congé ou un poste comparable sans subir de perte de salaire. L'accordement, les congés de maladie et les vacances s'accumulent pendant le congé de maternité, et il en est de même pour la classe de rente et les prestations d'assurance si l'employé continue d'y verser ses cotisations.

Avant de reprendre le travail, l'employée doit présenter à l'employeur un préavis de résiliation. L'employeur ne peut pas la démissionner sans cause réelle et sérieuse. Si l'employeur décide de la licencier, il doit lui donner une période de préavis de deux mois. Si l'employeur décide de la licencier pour motif économique, il doit lui donner une période de préavis de trois mois. Si l'employeur décide de la licencier pour motif de sécurité publique ou de défense nationale, il doit lui donner une période de préavis de six mois.

elle a droit à un congé supplémentaire qu'il sera considéré comme un congé maladie et, de ce fait, assujetti aux dispositions et aux avantages sociaux qui régissent les congés de maladie.

De plus, le Règlement prévoit un congé de maternité supplémentaire pour les travailleurs qui ont au moins six mois d'ancienneté et qui ont été employés dans l'entreprise pendant au moins six mois. Le congé de maternité peut être pris dans une période de six mois à compter de la date de naissance ou de l'accouchement. Les employées peuvent prendre leur congé de maternité dans une période de six mois à compter de la date de naissance ou de l'accouchement. Les employées peuvent prendre leur congé de maternité dans une période de six mois à compter de la date de naissance ou de l'accouchement. Les employées peuvent prendre leur congé de maternité dans une période de six mois à compter de la date de naissance ou de l'accouchement. Les employées peuvent prendre leur congé de maternité dans une période de six mois à compter de la date de naissance ou de l'accouchement.

Le règlement porte que l'employé doit présenter à l'employeur un préavis et un certificat médical indiquant la date prévue de la naissance au moins deux semaines avant la date où elle entend prendre un congé de maternité. L'employeur peut ne pas exiger de préavis ou en réduire la durée si l'employée lui présente un certificat médical indiquant qu'elle doit quitter le travail immédiatement ou plus tôt que prévu.

En vertu des règlements A.M. 292-83 et A.M. 294-83 du 10 mai 1983,
en application de la Loi, Les dispositions de cette loi sont
quient également aux employés de la fonction publique du Québec exclusivement
conventions collectives dans les catégories des professions libérales, des
comités de bureau, des travailles techniques et des ouvriers.

Lot sur la fonction publique du Québec (L.R.Q. c. F-3.1)

Aux termes de ce programme élaboré par le gouvernement du Québec et mis en application par le ministre du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité sociale, une employée qui résidait en permanence au Québec depuis 12 mois avant la date où elle prendrait son congé de maternité, qui doit quitter le travail à cause de sa grossesse et qui est admissible aux prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage, a droit à une allocation de maternité de 240 \$. Cette allocation est un supplément au revenu de l'employée en attendant de toucher les prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage.

Programme de prestations de maternité

organisation pédagogique, les deux éléments qui ne travaillent pas pour un enfant, d'un invalide, d'un handicapé ou d'une personne âgée dans une maison de retraite.

Ces dispositions sont appliquées à toutes les employées assujetties à la Loi sur les normes du travail ou à la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction. Les dispositions ne s'appliquent pas toutefois aux employés de petites entreprises agricoles, aux étudiants qui travaillent pendant l'année scolaire dans le cadre du programme de

Si, de retour au travail, le poste qui occupe l'employé n'existe plus, elle a le droit d'obtenir un poste comparable qu'il offre un salaire et des avantages sociaux équivalents ou plus avantageux.

En outre, une employée admissible à un congé de maternité non payé a le droit de retenir jusqu'à la date d'admission à l'établissement de sa fille ou de son conjoint. Les cotisations habilitées pendant la durée du congé.

L'artifice de 122 de la loi protège en outre toutes les employées contre la perte de leur poste, une suspension ou une mutation uniquement parce qu'elles sont enceintes. Si un employeur n'ute une emploieuse enceinte parce qu'il croit que les conditions de travail du poste présentent un risque pour sa santé ou celle du futur, l'employeur a le droit de refuser.

Telle doit pour ce faire présenter à l'employeur un certificat médical indiquant que les conditions dans lesquelles elle travaille ne présentent aucun danger.

Dans les cas de rassise-Couché, d'avortement thérapeutique ou d'accouchement avant terme, l'employeur doit présenter le plus tôt possible à l'employeur un avis écrit et un certificat médical. De même, elle doit présenter un avis de trois semaines, si son état de santé l'oblige à cesser de travailler plus tôt. Par ailleurs, une employée qui désire rapprendre le travail plus tôt que la date fixée sur le permis avit doit en présenter un nouveau à son employeur au moins deux semaines avant la date où elle entend reprendre ses fonctions. Dans les cas où l'employée travaille après la date du permis avit, elle est tenue de présenter à son employeur un nouveau préavis par écrit deux semaines avant qu'au travail. La date de l'accouchement et la nouvelle date de son retour au travail.

S'il y a fausse-couche ou avortement thérapeutique avant le début de la vingtaine semainière précédent la date prévue de l'accouchement, l'employée peut obtenir un congé de maternité d'une durée maximale de trois semaines. Si il y a accouchement d'un enfant mort-né après le début de la vingtaine, la date prévue de maternité sera reportée de deux semaines. Si l'accouchement a lieu dans les deux dernières semaines de la vingtaine, l'employée peut obtenir un congé de maternité d'une durée maximale de deux mois.

Indemnité d'assurance de la date d'embauche jusqu'à la date de la résiliation du contrat de travail. L'indemnité est versée dans la mesure où l'employeur a obtenu une prolongation de son congé de maternité pour une période entre la date prévue et la date de celle-ci. La date de la résiliation du contrat de travail est celle de la date de la naissance ou celle de l'enfant l'empeche de reprendre le travail.

de L'accouchement.

Le rapportage de l'accompagnement de la personne et de l'accompagnement de l'accompagnante sont deux éléments essentiels de l'accompagnement de la personne. Ils doivent être réalisés de manière à ce que l'accompagnante puisse prendre en compte les besoins de la personne et à ce que la personne puisse prendre en compte les besoins de l'accompagnante.

De même, la loi permet à l'employeur de prendre un congé au titre de non payé n'importe quand, dans la mesure où il ne commence pas avant les 16 semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Toutefois, si y a échappé de l'assise-couche ou pour la santé de la mère ou du foetus, l'employeur a droit à un congé de maternité séparée*. La durée du congé

Aux termes du Règlement d'application actuel de la loi, une employée qui complète 20 semaines de service auprès du même employeur pendant les 12 mois précédant son congé de maternité et qui a travaillé la veille du jour où elle a présenté son avis de congé à l'employeur, a droit à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 18 semaines. En plus d'un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et qu'il quant la date prévue de naissance, l'employée doit aussi présenter à l'employeur un avis écrit précisant la date où elle entend quitter son travail et celle à laquelle elle envisage de retourner.

Lot sur les normes du travail (S.R.Q., 1981, c. N-1.1 modifiée)

Québec

Enfin, l'employé a le droit de refuser le poste qu'il détient avant de partir en congé de maternité sans subir de perte d'ancienneté ni d'avantages sociaux. Les congés de maladie et les vacances continuent de s'accumuler pendant que le congé autorisé n'a pas payé.

De même, une employée qui obtient un congé de maternité peut être autorisée à utiliser jusqu'à concurrence de dix jours de congé de maladie pendant le délai de carence de deux semaines suivant la naissance de son enfant. Les prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage.

Aux termes du Règlement d'application de la loi, l'employeur, avec l'approbation de la Commission publication de la loi, peut accorder à une employée enceinte non mariée une congé de maternité non remunérée d'un quartier mois consécutifs. Un autre congé d'une durée maximale de deux mois pour obligations personnelles peut être accordé sur recommandation de l'employeur et approbation de la Commission.

CIVILL SERVITUDE ACT (LoI sur la Fonction publique) (1983, c. 4 modifiée)

Aux termes de la loi, les travailleurs agricoles ne sont pas protégés par les dispositions relatives aux congés de maternité.

La loi protège en outre l'employé contre la perte de son emploi, son accumulation sociale et les débts de son employeur. Toutefois, une disposition de la loi autorise l'employeur à affecter une partie de son capital à des avantages sociaux et à des équivalents.

plus tôt, mais pas avant les trois mois qui précèdent la date prévue de l'accouchement.

ployeur prouve que l'état de l'employée entraîne sensiblement son rendement.

La date où elle entend quitter le travail et la durée du congé de maternité obligeatoire à l'intérieur de la période susmentionnée, à moins que l'embauche soit effectuée avant la date prévue.

Le congé peut commencer jusqu'à 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement. De plus, une employée enceinte a droit à au moins six semaines de congé après la date réelle de la naissance de l'enfant, à moins que l'employeur ne décide de prendre ses fonctions plus tôt.

De même, une employée enceinte qui complète au moins 12 mois de service continu auprès du même employeur, qui lui présente un certificat médical précisant la date prévue de l'accouchement et qui présente une demande de congé de maternité au moins quatre mois avant la date prévue d'une durée maximale de 17 semaines.

Par l'employeur uniquement parce qu'elle est enceinte, ou elle est incapable d'exercer ses fonctions à cause de son état ou qu'elle demande un congé équivalent. Les crédits (prises de vacances et salaire) ne s'accumulent pas pendant le congé de maternité.

Le congé de maternité ne peut perdre son poste, être mis à pied ou suspendue par l'employeur uniquement parce qu'elle est enceinte, ou elle est incapable d'un congé de maternité de retravailler dans l'échelle salariale. Si son poste a été supprimé ou déplacé, il peut être affecté à un autre poste à temps partiel ou à temps plein dans l'échelle salariale.

Labour Act (Loi sur le travail) (R.S.P.B.I. 1974, c. L-1 modifiée)

III-du-Prince-Edouard

Enfin, le Règlement garantit le droit d'une employée enceinte de faire une retraite de maternité de retribuer le même poste sans subir de pertes salariaires ni de retravailler dans l'échelle salariale. Si son poste a été éliminé, elle a le droit d'être affecté à un poste comparable avec salaire équivalent. Les crédits (prises de vacances et salaire) ne s'accumulent pas pendant le congé de maternité.

Le Règlement permet également à une employée enceinte de faire une retraite de maternité de retravailler dans l'échelle salariale dans l'échelle de la naissance, à moins qu'il n'y ait des postes disponibles suivant la date de retraite de la maternité. Elle ne peut retribuer son poste qu'après les six semaines obligatoires suivant la date de retraite de la naissance, à moins qu'il n'y ait des postes disponibles suivant la date de retraite de la maternité. Elle ne peut retribuer son poste qu'après les six semaines obligatoires suivant la date de retraite de la naissance, à moins qu'il n'y ait des postes disponibles suivant la date de retraite de la maternité.

Le Règlement autorise toute employée enceinte à faire une annexe de service continu dans la fonction publique de l'Ontario à obtenir un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 17 semaines, pourvu qu'elle présente une attestation de l'accouchement. La date de retraite de maternité dans la fonction publique de l'Ontario à obtenir un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 17 semaines, pourvu qu'elle présente une attestation de l'accouchement.

Public Service Act (Loi sur la fonction publique) (R.S.O. 1980, c. 418 modifiée), Règlement 881

Le Règlement autorise toute employée enceinte à faire une annexe de service continu de rémunération. Les modifications proposées devraient en outre prévoit un congé d'adoption.

Il convient de noter que la Loi sur les normes d'emploi fait actuellement l'objet d'une refonte. Le projet de loi 141, dont l'Assemblée législative de l'Ontario état sa liste au moment de la rédaction de ce document, contient des modifications aux dispositions relatives au congé document.

Une employée encerclée qu'il n'est pas admmissible à un congrès de maternité n'est pas protégée contre la perte de son emploi, une mise à pied ou une suspension aux termes des dispositions actuelles relatives au congé de maternité.

De même, la loi garantit qu'aucune employée qu'il a été au service du même employeur pendant les 63 semaines requises ne peut perdre son poste si elle n'a pas obtenu de poste équivalent dans un autre établissement dans lequel elle a été embauchée au cours des 12 derniers mois. La loi garantit également que l'employeur ne peut pas réduire la rémunération d'une employée en raison de son sexe.

Indépendamment de la date où elle commence son congé de maternité, l'employée a droit à un congé minimum de six semaines après la date de naissance, l'accouchement ou une sémaine et un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre ses fonctions.

En outre, la loi autorise une employée à commencer son congé n'importe quand dans les 11 semaines précédant la date prévue de l'accou- chement. Aucun employeur ne peut forcer une employée enceinte à commen- cer son congé plus tôt qu'elle ne le désire à moins qu'il ne soit démontré que sa grossesse entraîne raisonnablement l'exercice de ses fonctions.

Toute emprise, mirette ou célébataire, a temps plein ou partiel, qui complète au moins 12 mois et 11 semaines de service avant la date prévue de l'accouchement, a droit à un congé autorisé non payé de 17 semaines. En plus d'un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement, l'employeur doit présenter à l'employeur un préavis écrit de deux semaines avant la date où elle entend quitter son travail. Si elle est incapable de donner ce préavis, elle a toujours droit à un congé autorisé de 17 semaines, pourvu qu'elle donne à l'employeur un avis écrit et un certificat médical, au plus tard deux semaines après la date effective de son congé.

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.O., 1980 c. C.137 modified)

Ontario

De même, si, avant ou après le congé de maternité, une employée est incapable d'exécuter ses fonctions à cause d'une maladie liée à sa grossesse, elle peut demander un congé de maladie à l'organisme employeur.

Le règlement garantit en outre qu'une employée renonçant de son congé de maternité non payé sera reléguée à son ancien poste sans subir de pertes d'ancienneté ni d'avantages sociaux accumulés avant de partir en congé.

Les congrès autorisés, 1976

CIVILI SERVICE ACT (Loi sur la fonction publique) (S.N.S. 1980, c. 3 modifiée)

Nouvelle-Ecosse - Fonction publique

Les dispositions de maternité aux termes de la loi ne s'appliquent pas à une employée qui a travaillé moins d'un an pour le même employeur, aux domestiques qui travaillent dans une maison privée, aux membres d'une profession libérale ou à une étudiante en formation.

Le Code garantit en outre qu'une employée qui a travaillé auprès du même employeur pendant un an ou plus ne peut perdre son emploi unique-
ment parce qu'elle en est partie. De même, lorsqu'une personne a été remplacée par une autre dans le cadre d'un remplacement temporaire, elle peut garder son poste après le congé de maternité, l'employeur devant alors intégrer son poste sans perte d'avantages sociaux accumulés avant de partir en congé.

Par ailleurs, Le Code porte qu'un employeur peut obliger une employée enceinte à prendre un congé si les fonctions du poste ne peuvent être réalisables par une femme enceinte ou si son état nulte sensiblement à son rendement.

Le Code garantit que, une femme enceinte qui a travaillé auparavant pendant au moins six mois dans un autre travail à temps plein peut prendre une durée maximale de 17 semaines de congé payé d'une durée maximale de 17 semaines. Le Code autorise l'employeur à déterminer la durée du congé à l'intérieur des 17 semaines permises, dans la mesure où elle prend au moins six semaines après la date de naissance ou d'accouchement. L'employeur peut toutefois reprendre le travail plus tôt si elle présente à son employeur un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre ses fonctions.

Régllement d'application (S.N.S. 1972, c. 10 modifié) et
Labour Standards Code and Regulations (Code des normes du travail et

Nouvelle-Écosse

Enfin, avec l'approbation de l'employeur, une employée peut obtenir un congé spécial non remunéré pour une période allant jusqu'à un mois sans subir de pertes de salaire ni d'avantages sociaux accumulés pendant cette période. Des périodes plus longues peuvent être accordées avec l'approbation du conseil du Tresor.

Les Procédures garantissant de plus qu'une employée revenue d'un congé de maternité non payé sera réaffectée au même poste sans subir de pertes de salaire ni d'avantages sociaux accumulés. Les congés de maladie et les vacances continuent de s'accumuler pendant le congé de maternité pourvu que celui-ci n'excède pas 20 jours (quatre semaines). Les droits aux prestations de retraite s'accumuleront si l'employée continue de payer ses cotisations.

Une employée peut aussi utiliser son maladie accumulée si ce congé est le résultat d'une maladie liée à une maladie chronique mais deux mois précédant la date prévue de son absence. Les deux mois précédant la date prévue de l'accouchement.

De même, les procédures autorisent l'employeur à obliger une employée à prendre son congé de maternité plus tôt qu'elle ne l'entendait si son état l'empêche d'exercer ses fonctions.

L'employeur peut en outre accorder à une employée un autre congé de maternité non payé correspondant à un maximum de 17 semaines après la date réelle de l'accouchement.

Aux termes des procédures du conseil du trésor, toute fonction
naturelle de Terre-Neuve qui n'est pas assujettie aux dispositions de la convention
d'une convention collective ou, encore, qui ne tombe pas sous le coup de la
politique régissante les postes inclus dans le régime de rémunération
cadres, a droit à une congé de matière non payé de cinq mois, dans la
mesure où elle présente à son employeur un certificat médical indiquant la
date prévue de l'accouchement. L'employeur peut chosir la date de son
départ, pourvu que le congé ne commence pas plus de trois mois avant la
date prévue de l'accouchement. Indépendamment de la durée du congé de
maternité déjà pris, l'employeur doit prendre deux mois de congé non payé
après la date de naissance, l'accouchement, à moins qu'elle ne présente à
l'employeur, au moins deux semaines avant la date où elle entend reprendre
ses fonctions, un certificat médical attestant qu'elle peut retrouver au

Personnel Administration Procedure (Procédures d'administration du personnel), December 1983

Bien que les pressisations de retraité et les autres avantages sociaux ne s'accumulent pas pendant le congé de maternité non payé, il suffit d'un instant de积累 pour démontrer que l'employeur a repris ses fonctions.

Les avantages sociaux et le poste second sont aussi vantagieux que ceux dont elle bénéficiat avant son congé de maternité.

ancien poste à son retour, mais celle assurer que le salaire, les fonctions,

La Loi ne garantit pas à l'employeur qu'elle réintègrera son

admissible au congé ne jouté pas de la même protection.

aux termes de la Loi. Il convient de noter qu'une employée qui n'est pas lui donner un avis de congé démentiel si elle a droit à un congé de maternité prendre un congé de maternité. Il ne peut toutefois ni la congédier ni

La Loi autorise en outre l'employeur à obliger une employée à

de son enfant.

médical attestant que son emploi ne entraîne aucun malaise et la date de naissance ou à celle
congé de maternité est réduit, l'employeur doit présenter un certificat non payé prévu par la Loi pour être reçu à l'échelon de. Toutefois, si le
la date de naissance avec l'employeur, le congé supplémentaire correspond à la différence entre la date prévue
et la date réelle de l'accouchement, plus la période de six semaines après
un congé supplémentaire de maternité avant la date prévue de l'accouchement, plus
semaines de congé de maternité avant la date prévue de l'accouchement, plus

Par ailleurs, la Loi autorise une employée à prendre au plus

prévue de l'accouchement.

présenter à l'employeur un préavis d'au moins 15 semaines avant la date
est encadrée et indiqueant la date prévue de l'accouchement, l'employeur doit
non payé de 17 semaines. En plus d'un certificat médical attestant qu'elle
service continue auprès du même employeur a droit à un congé de maternité
aux termes de la Loi, toute employée qui complète 12 mois de

modèle)
Labor Standards Act (Loi sur les normes du travail) (S.N. 1977, c. 52

Terre-Neuve

Les lignes directrices garantissent également qu'une employée
encrète ne perdra pas son poste à cause de son état et qu'elle peut
être réintégrée dans le même poste ou un poste semblable sans perte
d'ancienneté ni d'autres avantages sociaux. Toutefois, l'ancienneté et
les avantages sociaux ne s'accumulent pas pendant le congé.

à son état pour utiliser jusqu'à concurrence de deux semaines de congés de
dixjournées prévues en outre qu'une employée souffrant d'une maladie liée
attestant l'incapacité de l'employeur ses fonctions. Les lignes
permet de toute prolongée sur présentation d'un certificat médical
après les trois mois qu'il en suitvent la date réelle. Toutefois, cette
les deux mois précédant la date prévue de l'accouchement n'a pas terminer
par ailleurs, le congé de maternité ne doit pas commencer avant
mois suivant la date prévue de l'accouchement.

payé, dans la mesure où elle présente à son surveillant un préavis de trois
mois encadré à droit à un congé de maternité maximale clivant moins non
employées non syndiquées. Aux termes des ces lignes directrices, une
à émis des lignes directrices concernant les congés autorisés pour les
Conformément à la Loi, le Conseil du Trésor du Nouveau-Brunswick

Loi sur l'administration financière (S.N.B. 1973, c. F-11 modèle)

Par ailleurs, ces dispositions de la loi ne s'appliquent pas aux dommages que travaille dans une maison privée ou aux travailleurs agricoles.

A l'heure actuelle, la loi offre aucune protection contre la剥削 d'anciennes ou d'avantages sociaux et n'exige pas que l'employeur réintègre une employée à son ancien poste. Il convient de noter qu'au moment de la rédaction de ce document, la loi sur les normes minimales d'emploi fait l'objet d'une réforme qui pourra être modifiée par la loi sur les relations relatives au congé de maternité.

Une employée peut choisir la date de son congé de maternité, dans la mesure où il ne commence pas avant les six semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

De plus, si une employée exerce une fonction dans un certificat médical indiquant la date prévue d'accouchement, elle a droit à une congé maternité payé de 12 semaines. Un autre congé non payé, sans perte d'emploi, est également garanti, pourvu que le congé global dépasse pas 17 semaines.

Aux termes de la loi, une employée qui est assujettie à la compétence du Nouveau-Brunswick est protégée contre tout congédiement uniquement parce qu'elle est enceinte.

lot sur les normes minimales d'emploi (S.R.N.B. 1973, C. M-12 modèle).

Nouveau-Brunswick

A son retour, l'employé a le droit d'être réintégré au même poste ou à un poste comparable sans subir de pertes de traitement ni d'avantages sociaux. Les congés de maladie et les vacances, toutefois, cessent de s'accumuler pendant le congé de maternité, mais l'assurance collective, la Croix-Bleue et l'assurance-santé sont dans ce cas éligibles. Les cotisations étant déduites de l'allocation supplémentaire de l'emploié.

L'employé doit, par ailleurs, signer un accord de retour au travail qui garantit qu'elle travaillera pendant six mois à temps plein après son congé de maternité.

Aux termes du régime B, seules les employées à temps plein qui envoient agent de reprendre le travail et qui sont admisstibles à un congé de maternité peuvent obtenir un congé maximum payé de 17 semaines. Pendant les deux périodes semaines, l'employée touche un salaire égal à 93 % de son salaire normal et, pendant les 15 autres, un montant correct proportionnel à la différence entre les 93 % son salaire normal et les prestations de l'assurance maladie. Elle doit donner à l'employeur une preuve qu'un certain nombre de semaines avant la date où elle entend quitter son travail, ainsi qu'un certificat médical attestant qu'elle est incapable d'effectuer son travail, ainsi que la date prévue de l'accouchement. Elle doit aussi présenter une preuve qu'elle a droit de toucher des prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-chômage.

aux termes du R^egime A, une employée qui a droit au congé de maternité peut prendre jusqu'à concurrence de 20 semaines non payées, plus un congé supplémentaire non payé correspondant au nombre de jours entre la date prévue et celle de l'accouchement, pourvu qu'elle donne à l'employeur une déclaration écrite non payée concernant la date de naissance de son enfant et la date prévue de sa naissance. La date de naissance de son enfant est celle qui a été déclarée par l'employeur à la date de naissance de l'enfant. L'accouchement est considéré comme ayant eu lieu le jour suivant la date de naissance de l'enfant.

Aux termes du Règlement d'application de la Loi sur la Fonction publique, les employés exclusifs ont droit de se prévaloir des dispositions de la partie législative qui réglemente l'exposition dans le régime A ou le régime B. Le régime A s'applique aux fonctionnaires nommés pour une période déterminée ou indéterminée, à temps partiel et à temps plein, à coté d'un autre emploi dans la fonction publique ou dans la fonction publique du Manitoba. Par contre, le régime B, qui connaît dans la fonction publique une moindre demande de services, ne connaît pas de régime B dans la fonction publique du Manitoba.

CIVIL SERVICE ACT (Loi sur la fonction publique) (S.R.M. 1970, c. C-110 modifiée)

Les dispositions de la loi relatives au congé de maternité s'appliquent à toutes les femmes qui travaillent dans une entreprise relevant de la compétence du Manitoba, mais non aux travailleurs autonomes qui sont en mesure de servir le public sur leur lieu de travail. Les entreprises qui emploient moins d'une personne au même moment de la rédaction de la loi sont豁mises de faire respecter les normes d'emplacement fiscale. Il convient de noter ici qu'au moment de la rédaction de la présente publication, la loi sur les normes d'emplacement fiscale n'a pas été révisée.

En outre, la loi stipule qu'une employée qui repriend le travail après un congé de maternité ou poste payé partira en congé comparabile avec une autre salariée qui a bénéficié d'un congé de maternité ou poste payé. Les prestations de retraite et autres avantages sociaux doivent continuer de s'accumuler dès son retour au travail.

Une employée qui ne peut présenter la demande de congé de maternité n'a pas le droit, aux termes de la loi, d'obtenir une même congé de maternité que son état l'empêche ou l'interdit. Le certificat médical attestant que non travailleuse a exercer normalement ses fonctions.

Par ailleurs, la loi porte également qu'un congé de maternité de 17 semaines précedant la date prévue non payé ne peut commencer avant les 17 semaines suivant la date de l'accouchement si se poursuivre après les 17 semaines suivant la date de naissance.

De même, une femme qui complète 12 mois de service continue chez le même employeur à droite à un congé de maternité non payé d'une durée maximale de 17 semaines, plus un congé supplémentaire non payé correspodant à la différence entre la date prévue et réelle de l'accouchement. L'employeur doit présenter une demande de congé de maternité à son employeur, ainsi qu'un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de l'accouchement, et ce au moins quatre semaines avant la date où elle entend quitter le travail.

Aux termes de la loi, une femme qui complète douze mois de service continue chez le même employeur est privée de la période de congé de maternité non payée ou le congédement pour le seul motif qu'elle est emploiee continuer chez le même employeur est privée de la période de congé de maternité.

c. R-110 modifié)

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (R.S.M. 1970,

Manitoba

au retour d'un congé de maternité non payé qui ne dépasse pas six mois, l'employeur doit être réaffectée au poste qu'elle occupait avant de quitter le travail ou à un poste comparable sans être rétrogradée ni subir de pertes de salaire et d'avantages accumulables.

Par ailleurs, une employée peut prendre un congé supplémentaire non payé de six mois pour des raisons de santé si elle présente un certificat médical attestant son état. Une employée peut aussi utiliser ses congés de maladie accumulés si elle souffre d'une maladie liée à sa grossesse.

Britannique un stage initial dans la fonction publique de la Colombie-Britannique a droit à un congé publicitaire de six mois, pourvu qu'elle donne un préavis de trois mois d'une durée maximale de six mois, pourvu qu'elle donne un préavis de maternité ne peut commencer avant la date prévue de la naissance. Un tel congé de maternité ne peut commencer avant les 17 semaines précédant la date prévue de l'accouchement.

Aux termes du Règlement 508179 de la loi, une employée qui a

Publ. Service Act (Loi sur la fonction publique) R.S.B.C. 1979, c. 343 modifié)

Colombie-Britannique - Fonction publique

En vertu du Règlement d'application de la Loi, les dispositions de matière susmentionnées ne s'appliquent pas à des professions libérales précises, à certaines catégories de vendees, aux étudiants inscrits à certaines programmes de travail approuvés, aux étudiants inscrits à l'établissement d'enseignement supérieur tout en participant à un programme d'emploi, aux artistes, aux musiciens, aux artistes exécutantes ou actrices et aux infirmières.

Enfin, toute mesure prise par un employeur qui entraîne la perte d'un poste ou un changement de conditions d'emploi, sans le consentement écrit de l'employé, sera considérée comme une mesure illégale à la grossesse ou au congé de maternité de l'employée, à moins que l'employeur puisse prouver qu'il n'en est rien.

En outre, la lot porte que une employée qui revient d'un congé de maternité doit être affectée au poste qu'elle détenait avant, ou à un poste comparable soit offre un salaire et des avantages égaux à ceux du poste tout autre. La loi protège aussi les femmes en congé de maternité contre toute autre réglementation. Les employées doivent être assurées maladie ou d'autres régulations. Les employées doivent être assurées maladie ou congé, continuer de payer leurs cotisations et les employées, leurs cotisations.

Les employés qui accusent, ou dont La grossesse est terminée avant d'avoir présenté une demande de congé de maternité sont droitt à un congé non payé d'au moins six semaines continues sur présentation d'un certificat médical indiquant la date de l'accouchement ou la date où la grossesse s'est terminée.

Il existe aux termes de la loi une disposition qui donne à l'employeur le droit de déterminer lorsqu'une employée commence et poursuit son congé de maternité si sa grossesse l'empeche de faire son travail d'exercer ses fonctions. Pour interrompre ce congé, l'employeur doit présenter à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à exercer ses fonctions. Pour intérompre ce congé, l'employeur doit présenter à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est apte à exercer ses fonctions.

Par ailleurs, en plus du congé maximum non payé de 18 semaines, l'employée a droit à un autre congé jusqu'à concurrence de six semaines, pourvu qu'elle donne à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est incapable de reprendre ses fonctions.

Le employé peut choisir la date où il débite quittier le travail, dans l'accouchement, à droite à un congé maximum payé de 18 semaines. La mesure où le congé ne commence pas avant les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement et qui ne se termine pas avant les six semaines suivant la date réelle de l'accouchement. Si elle dépasse six semaines longtemps que les six semaines régulières après la date de l'accouchement, elle doit présenter, une semaine avant la date où elle déclare son poste, une demande écrite ainsi qu'un certificat médical indiquant qu'elle peut reprendre ses fonctions.

que un certificat médical attestant qu'elle est enceinte et la date prévue
Toute employée enceinte qui présente une demande écrite, ainsi

c. 10 modifile
Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (S.C.B. 1980,

Colombie-Britannique

maternité.
occupent un poste permanent au moment où elles demandent un congé de
cadres supérieurs qui comprennent moins d'une moitié de service continu ou qui
plus haut, sauf qu'elles s'appliquent aux adjointes principales et aux
prévoit des dispositions de matière semblaibles à celles qui sont décrites
Le Règlement, aux termes de la Loi sur la Fonction publique

(O.C. 547/80)
Management Employees Regulation (Règlement sur les employés cadres)

mais qu'il souhaite revenir au travail, sera considérée comme étant en congé
de maternité, pourvu qu'elle représente ses fonctions moins de six mois après
sa démission.

Une employée qui a quitté son emploi parce qu'elle est enceinte,
pourvu que l'employée verse les cotisations nécessaires.
congés non payé, mais les prestations de retraite continuent de s'accumuler,
les congés de maladie et les congés annuels ne s'accumulent pas pendant le
ou à un poste comparable de la même catégorie et dans le même ministère.
non payé à droit, aux termes du Règlement, d'être réintégrée au même poste
Par ailleurs, une employée qui revient d'un congé de maternité

jours à l'employeur avant la date où elle entend reprendre ses fonctions.
Une employée est en outre tenue de donner un préavis de cinq

maternelle non payé.
souffre d'une maladie ligue à sa grossesse avant qu'elle prenne son congé de
peut être autorisée à utiliser ses congés de maladie accumulées si elle
date où elles entendent prendre le congé non payé. En outre, une employée
pourvu qu'elles donnent à l'employeur un préavis de trois mois avant la
conge de maternité non payé d'au moins 17 semaines et d'au plus six mois,
de servir dans les conventions collectives, qui comprennent moins d'un an
de maternité dans les conventions collectives, aux termes des dispositions

Publitic Service Benefits Regulation (Règlement sur les régimes de
prerogatives dans la Fonction publique) (O.C. 850/80)

Alberta - Fonction publique

agricoles.
domestiques qui travaillent dans des maisons privées et les travailleuses
comptent moins d'une moitié de service continu auprès d'un même employeur, les
assujette à la compétence de l'Alberta, sauf aux travailleuses qui
à toutes les dispositions de matière, aux termes de la Loi, s'appliquent

Par ailleurs, aux termes de la loi, une employée qui est incapable de présenter une demande de congé de maternité conforme au contrat de travail, ou, elle donne à l'employeur, au plus tard deux semaines après avoir cessé de travailler, un certificat médical indiquant qu'elle est ou sera incapable de poursuivre ses fonctions normales et précisant la date prévue ou la date reelle de l'accouchement, soit celle qu'il appelle.

La loi prévoit en outre une autre catégorie non payée ne dépassant pas trois semaines après le congé obligatoire de six semaines, dans la mesure où l'employée donne à l'employeur un certificat médical attestant qu'elle est incapable de remplir ses fonctions normales à cause de raisons médicales liées à sa grossesse.

c. B-10.1 modified

ALBERTA

PROVINCES

Le droit de recevoir des prestations d'assurance-chômage pendant les vacances scolaires, porte clairement du rôle des organismes de l'Etat. Les vacances scolaires, le règlement de matière, en vertu du règlement d'assurance-chômage, même pendant les vacances scolaires, pourvu qu'elles répondent aux mêmes critères d'admissibilité que les autres employées qui présentent une demande de ce genre.

Même si la plupart des enseignantes à contrat permettent à tout parent chômage parce qu'elles ont travaillé suffisamment dans l'enseignement. Le droit de recevoir des prestations d'assurance-chômage pendant les vacances scolaires ne se termine avant la fin de l'année scolaire, au contraire, qu'elles n'enseignent qu'à titre d'employées temporaires ou de suppléantes ou, encore, qu'elles n'ont droit de toucher des prestations temporaires que dans l'enseignement qu'elles enseignent devant les vacances, à moins que le contrat d'assurance-chômage pendant les vacances, aux enseignantes de toucher des prestations d'assurance-chômage pendant les vacances, à moins que les vacances scolaires. Le règlement intérieur aux enseignantes de toucher quelques sont admisstibles à des prestations d'assurance-chômage pendant le règlement précédent 12 mois pour un travail général effectué en 10 mois, différences de la plupart des autres travailleurs, c'est-à-dire qu'elles sont remises pendant 12 mois pour un travail général effectué en 10 mois, différences de la majorité des enseignantes ont un horaire de travail qui

Règlement sur l'assurance-chômage (DORS/83-516, 3 juin 1983)

Prestations de matière aux enseignantes

Enfin, les prestations de matière, d'adaptation, d'assurance-chômage ordinaire, d'assurance-accident ou de garantie sont considérées comme des prestations spéciales et ne doivent pas, ensemble, dépasser la même période. Si l'employée a déjà touché des prestations de matière pendant 10 semaines, elle ne percevra des prestations de matière pendant plus de 20 à 25 semaines. Le total exact dépend du nombre de semaines de paies, d'assurance-accident ou de garantie toutes deux cumulées.

Par ailleurs, si l'employée a perçu des prestations d'assurance-chômage ordinaires, elle a toujours droit de toucher des prestations de matière ordinaire. La somme des prestations ordinaires et des prestations de matière ordinaire est égale au maximum de 15 semaines ne doit toutefois pas dépasser de 20 à 25 semaines. Le total exact dépend du nombre de semaines de paies de 20 à 25 semaines. Les prestations ordinaires et des prestations de matière ordinaire sont admisstibles accumulées.

À l'heure actuelle, si une employée est admisible à des prestations de matière de matière, elle reçoira 60 % de ses gains assurables hebdomadaires moyens. La prestation maximale en 1984 est de 255 \$ par semaine.

Il convient de noter, dans ce cas-ci, que la semaine suivant la dernière semaine de matière peut présenter une demande de prestations de matière et toujours recevoir de l'assurance-chômage pendant 15 semaines qu'il survient. Il convient de noter, dans ce cas-ci, que la semaine suivant la dernière semaine de matière peut présenter une demande de prestations de matière et toujours recevoir de l'assurance-chômage pendant 15 semaines qu'il survient.

sulvanites.

La lot porte que les prestations de maternité ne sont versées, au plus tard, que huit semaines avant la date prévue de l'accouchement, ou à compter de la semaine où a lieu l'accouchement, soit la moins tardive. De même, les prestations de maternité cessent, soit la moins tardive. Des mêmes, l'accouchement, soit la plus tardive. Des mêmes, après la date prévue de l'accouchement, soit la plus tardive. Par ailleurs, si une employée quitte le travail 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement, soit la date plus tardive. Par exemple, si elle devra subir un délai de carence de deux semaines pendant l'emploi, elle devra faire une demande d'assurance-chômage cette semaine-là, accouchement et présente le travail 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement, soit la date plus tardive. Par ailleurs, aucune prestation ne lui sera versée. À la huitième semaine avant la date prévue de l'accouchement, elle commencera à toucher des prestations de la part de l'Etat.

Aux termes de la loi, toute employée, au Canada, qui est assujettie à ladite loi, complète 20 semaines d'emploi assurable sur les 52 dernières semaines et dont le salaire est tombé à moins de 60 % de son salaire hebdomadaire normal, a droit de toucher des prestations de maternité pendant au moins 15 semaines. Pour obtenir ces prestations, l'employée doit remplir un formulaire de demande de deux semaines et présenter avec une déclaration certificat médical attestant sa grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement. Comme toute autre demande d'assurance-chômage, il y a un délai de carence de deux semaines pendant lequel aucune prestation n'est versée.

Préstations de métiers — Généralités

La directive prévoit également d'autres types de congé payé. Les employées peuvent, entre autres, bénéficier de deux jours de congé payé. Les congés pour accorder un membre de la famille malade et d'une demi-journée de congé pour accompagner un membre de la famille chez le médecin, le dentiste, à l'école, etc.

La fonction publique fédérale offre par ailleurs une vaste gamme de dispositions contournées dans diverses conventions collectives. Ainsi, quatre groupes de la fonction publique, à savoir, Commissaires aux réglementations, Traducteurs, Economiste domestique et Recherche historique, possèdent maintenant un congé de maternité payé de 17 semaines à 93 % du salaire. L'employeur paie intégralement les deux premières semaines et paie ensuite la différence entre l'assurance-chômage que l'employée reçoit et les 93 % de son salaire. Comme il est impossible de pourvoir dans ce document des renégociements sur les conditions de certaines conventions collectives, on peut communiquer avec son représentant syndical ou la division de la négociation collective de Travail Canada.

La directive prévoit en outre des prestations de maternité semblables à celles qui s'appliquent au groupe de gestation de 1^{ère} exécution : Les emploies concrètes régolutives de prestations légales à deux semaines de prises en charge pendant les deux semaines ou elles attendent de toucher leurs prestations de maternité versées par l'assurance-chômage.

De même, les récentes modifications de principe donnent droit à toutes les femmes d'obtenir un jour de congé payé pour la naissance enfant.

Grossesse et immédiatement après la naissance de l'enfant, dans la mesure où elles présentent un certificat médical attestant qu'elles ont été incapables d'exercer leurs fonctions.

Garantissent aux employées qui ont choisi de ne pas prendre un congé de maternité non payé, l'accès aux prestations d'assurance-santé pendant la grossesse et jusqu'à l'accès aux prestations d'assurance-santé pendant la naissance.

Les changements annoncés récemment par le Conseil du Trésor

Prestations de maternité

D'autres types de congé non payé sont également régis par la directive, entre autres, le congé non payé pour obligations personnelles, auquel deux parents travaillent pour le souverainement fédéral, lorsque le conjoint n'est affecté à l'étranger d'un an, ou jusqu'à concurrence de cinq ans en permanence pour une période d'un an, ou plus.

Le congé non payé peut commencer avant ou après la date de naissance de l'enfant ne peuvent dépasser 26 semaines.

Le congé de paternité et le congé de maternité non payé combines après la naissance de l'enfant ne peuvent dépasser 26 semaines.

Le congé non payé peut être obtenu par deux parents travaillant pour le souverainement fédéral. Si, au contraire, l'employé de l'autre date de naissance de l'enfant ne peut être obtenu par deux parents travaillant pour le souverainement fédéral, le congé de paternité non payé de 26 semaines. Un souss-chef peut toutefois demander à l'employé de lui donner un prorata de plus de quatre semaines.

En outre, l'employé de l'autre date de naissance de l'enfant ne peut être obtenu par deux parents travaillant pour le souverainement fédéral, mais dans ce cas, l'employé de l'autre date de naissance de l'enfant ne peut être obtenu par deux parents travaillant pour le souverainement fédéral.

Un employé qui donne au souss-chef un prorata de quatre semaines avant la date de naissance prévue de son enfant a le droit d'obtenir un congé de paternité non payé de 26 semaines. Un souss-chef ne le lui demande.

En outre, l'employé de l'autre date de naissance de l'enfant ne peut être obtenu par deux parents travaillant pour le souverainement fédéral.

Congé de paternité

Par ailleurs, la directive prévoit un congé non payé réparti en une ou plusieurs périodes, d'une durée maximale à vie de cinq ans, dont peut bénéficier l'employé pour prendre soin d'enfants d'âge préscolaire ou pour aller à l'école.

Le congé de paternité non payé peut être obtenu par deux parents travaillant pour le souverainement fédéral, sans subir de pertes de salaire, d'ancienneté ni d'avantages sociaux. L'employeur doit donc continuer de verser sa part normale de contributions aux régimes de retraite, d'ancienneté et de toutefois au moins une partie du congé de paternité non payé.

Le congé de paternité non payé peut être obtenu par deux parents travaillant pour le souverainement fédéral, sans subir de pertes de salaire, d'ancienneté et de toutefois au moins une partie du congé de paternité non payé.

De même, si le souss-chef le lui permet, une employée encadrante peut choisir de ne pas prendre de congé de maternité non payé.

De même, si le souss-chef sait que le congé de maternité non payé atteste d'un grossesse, il peut donner le congé de maternité non payé.

Une employée qui donne au souss-chef le congé de maternité non payé pour le souverainement fédéral, sans subir de pertes de salaire, d'ancienneté et de toutefois au moins une partie du congé de maternité non payé, peut donner le congé de maternité non payé pour le souverainement fédéral, sans subir de pertes de salaire, d'ancienneté et de toutefois au moins une partie du congé de maternité non payé.

Cette directive s'applique aux fonctions matières fédérales exclues des avantages offerts par une convention collective. Aux termes de la directive, les dispositions fondamentales sur le congé de maternité donnent à une fonction publique le droit d'obtenir un congé de maternité non payé de 37 semaines pourvu qu'elle en informe le sous-chef du Ministère au moins 15 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Ce congé ne peut commencer avant les 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement et ne peut se terminer après les 26 semaines suivant la date réelle de

REGLLEMENT SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI (Manuel de gestion du personnel, Vol. 8, c. 21, Annexe B)

Fonction publique

Les employés qui prennent un tel congé ont le droit d'être re'intégrés dans leur emploi sans perdre leur salaire et les avantages. Les périodes pendantes sont des périodes pendant lesquelles un employé prend un congé entre deux emplois pour calculer ses avantages. L'employé continue de travailler et de percevoir ses droits d'ancienneté. Il peut être tenu responsable de verser ses cotisations habituées et doit le faire sans délai.

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, Ottawa (Ontario) K1A 0J2, ou 997-1550.

Le code défend à tout employeur de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder une employée, prendre des mesures disciplinaires contre elle parce qu'elle est enceinte ou a demandé un congé de maternité. Par ailleurs, l'employeur ne peut tenir compte de la grossesse d'une employée ou de son intention de prendre un tel congé pour décider en faveur de sa carrière ou de sa formation.

En vertu du Code, le conseil de maternité ne peut communiquer avant les 11 semaines précéduant la date prévue de l'accouchement et ne peut se terminer après les 17 semaines suivant la date reelle de la naissance. Une nouvelle disposition prévoit un conseil supplémentaire pour soins d'enfant d'une période maximale de 24 semaines dans le cas d'une employée compétente six mois consécutifs entre les services d'uprs ou même employeur. Ce conseil peut être congé en faveur de ses parents, mais la période totale de congé ne doit pas excéder 24 semaines.

A partir du 1er mars 1985, toute employée qui complète six mois consécutifs de service avec l'entreprise devient membre de la même association. En plus d'un certificat médical, une durée maximale de 17 semaines. Ensuite, l'employeur a droit à un congé non payé d'au moins six mois. Les employées qui ont déjà travaillé au moins six mois et qui sont en état de faire face à leur travail, peuvent prendre leur congé sans préavis. L'employée présente à son employeur un brevet écrit d'accouchement, attestant sa grossesse et indiquant la date prévue de l'accouchement, I, emploie donc l'assurance sociale avant la date où elle entend quitter le travail.

La loi s'applique à toutes les employées et à tous les employeurs qui relèvent de la compétence fédérale.

Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c. L-1 modifiée)

GOUVERNEMENT FEDERAL

IV - LEGISLATION CONCERNANT LES CONGES ET LES PRÉSTATIONS DE MATERNITÉ

Même si le harcèlement sexuel n'est pas expressément mentionné ni défini dans ce décret, la clause générale contenue à l'article 3 interdit l'interprétation de façon à comprendre le harcèlement sexuel.

Partie Practiques Ordinances (Décret sur les justes méthodes d'emploi) (R.O.Y.T. 1971, chapitre P-2 modifié)

Yukon

Toute personne dessiruse de porter plainte ou d'obtenir de plus amples renseignements concernant le harcèlement sexuel et les manières d'y faire face doit venir s'adresser à la Commission des droits de la personne et des droits de la langue française.

De plus, en 1982, la Commission des droits de la personne de l'Assemblée nationale a publié un communiqué (numéro 1, volume II) dans lequel elle définit le harcèlement sexuel en milieu de travail comme une avancée sexuelle non désirée, une demande de favours sexuels, ou tout autre comportement physique de nature sexuelle menaçant la sécurité d'emplacement d'emploi, les conditions d'emplacement ou les chances d'avancement. À titre d'exemple, mentionnons les commentaires sexuels ou les attouchements physiques importuns de la part d'un collègue, ou le congédiement, le refus d'une promotion ou autres mesures de représailles à l'égard d'un employé ayant refusé une avancée sexuelle faite par un supérieur.

harcèlement sexuel.
sur le sexe en matière d'emploi (article 16(1)) de façon à comprendre le
Saskatchewan a interprété la clause concernant la discrimination fondée
sur le sexe dans le Code, la Commission des droits de la personne de la
nationale dans le Code, il est pas expressément mentionné

(S.S. 1979, c. S-24.1 modifiée)
The Saskatchewan Human Rights Code (Code des droits de la personne)

Saskatchewan

travailler.
travaillées une protection contre le harcèlement sexuel en milieu de
travail, ou en raison d'un handicap. La Charte assure de faire au
nationale, de conditions sociales ou d'âge, sauf quand cela est prévu par
de réligion, de convictions politiques, de langue, d'origine ethnique ou
d'orientation sexuelle, de grossesse, de race, de couleur, d'état civil,
quiconque de harceler une autre personne pour des motifs de sexe,
En vertu de l'article 10.1 de la Charte, il est interdit à

modifiée)
Charte des droits et libertés de la personne (R.S.Q., 1983, chapitre C-12
Québec

personne sur le harcèlement.
effet, elle a adopté celle de la Commission canadienne des droits de la
Principe-Féodorard n'offre aucune protection de principe partculière à cette
Bien que la Commission des droits de l'Île-du-

également le harcèlement sexuel.
d'emploi, d'emploi continu ou de toute condition d'emploi comme
générale interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière
une inflation à l'article 6(1) de la loi. C'est-à-dire que la clause
exprèssement mentionnée au décret, il n'en est pas moins interprète comme
Même si le harcèlement sexuel en milieu de travail n'y est pas

c. 72 modifiée)
Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (S.P.E.I. 1975,

Île-du-Prince-Féodorard

promotion pour avoir refusé une avance sexuelle.
exemple, d'un employé congédé, retrouvé ou tenu à l'écart d'une
sexuelles, ou une répression à son égard. Ce serait le cas, par
avantage ou un avancement menace la pouvoirs d'accorder ou de refuser un
Bref, le troisième type de comportement répréhensible se produit
quand une personne investie des pouvoirs d'accorder ou de refuser un
exemple, une avance sexuelle de la part d'un surveillant à un employé.

d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement à un employé, par
une demande faite par quiconque occupe un poste assorti du pouvoir
Le second type de comportement répréhensible est une avance ou

- 24 -

Territoires du Nord-Ouest

Fait pratiques Ordinance (Décret sur Les justes méthodes d'emploi) (R.O.N.W.I. 1974, chapitre F-2 modifiée)

(R.O.N.W.I. 19/4, chapter E-2 module)

Même si le harcèlement sexuel n'est pas expressément mentionné ni défini dans Le Décret, La clause générale interdisant la discrimination fondée sur le sexe a été interprétée de façon à comprendre le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Human Rights Act (1998) Chapter 11 model

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (S.N.S. 1969, chapitre 11 modifiée)

Même si l'onyx est pas expressément mentionné ni défini, le harce-

l'alinéa 11 A(1) de la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, ces sous-titres devraient être incorporés dans l'alinéa 11 A(1) de la loi établissant la Commission des droits et de la justice de la Nouvelle-Écosse.

Nouvelles-Ecosse a établi des lignes directrices en vue de protéger les employés contre les avançées importunités, les demandes de faveurs sexuelles sont comprises dans ces critères. Ces lignes directrices stipulent que toute demande sexuelle ou tout autre type d'exploitation sexuelle est illégale et dégradante. Elles recommandent également aux employés de faire preuve de respect et de dignité envers leurs collègues et de ne pas utiliser leur position pour exercer une pression ou une influence sur eux. Les employés doivent également éviter de faire des commentaires sexuels ou de faire des gestes qui peuvent être interprétés comme des propositions sexuelles. Ces lignes directrices visent à promouvoir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous les employés.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario définit le harcelement comme le fait de tenir des propos ou de commettre des actes déplacés que l'on sait, ou que l'on devrait normalement savoir, être importuns. Le Code interdit à un employeur, ou à quelqu'un de son nom, ou à un autre employé de harceler une personne en raison de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son âge, de sa race, de son ascendance, de son sexe ou de sa couleur, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, ou de ses croyances, de son caractère judicitaire ou d'un handicap.

La lot stipule en outre que chaque employé a le droit à un million de travail qu'il ne l'expose pas au harcèlement de la part de son employeur, d'une personne dans son nom ou d'un autre employé. Il existe trois types de harcèlement sexuel : intentif, par cette loi. Le premier consiste en des propos ou des actes déplacés par cette loi. Les autres de nature sexuelle non désirées ou des attitudes physiques de la part d'un employeur ou d'un collègue de travail.

Maintenant à interpréter la clause générale 6(1) de la loi interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi de façon à comprendre les employeurs et des employées une branche qui exploite mieux en quoi que les emploies et des employeurs sur le harcèlement sexuel, ille met toutes foits à la discrimination directrices sur le harcèlement sexuel. La commission n'a pas encore élaboré de lignes directrices sur le harcèlement sexuel. La commission a été créée par l'acte interdit en vertu des dispositions génératrices anti-discriminatoires (article 3(l)) de la loi. Il convient de noter que la loi sur les droits de la présente publication, définit dans la loi, la commission à interpréter comme un acte interdit en vertu des dispositions génératrices anti-discriminatoires (article 3(l)) de la loi). Nouveau-Brunswick est en voie de révision et qu'elle contiendra sans doute des modifications permettant de mieux faire face au harcèlement sexuel.

De plus, au moment de la préparation de la présente publication, la commission a fait en train d'élaborer ses propres lignes directrices sur la harcèlement sexuel afin de faire mieux comprendre en quoi il consiste. La commission établit en train d'élaborer ses propres lignes directrices sur la harcèlement sexuel pour servir un avantage ou un avancement à une autre personne au travail pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la race, la religion, les croisances religieuses, une infirmité physique, une situation politique, la couleur ou l'origine ethnique, l'âge, la nationalité ou sociale.

Il est de plus interdit à quelconque occupe un poste assorti du pouvoir d'accorder ou de refuser un avantage ou un avancement à une autre personne au travail pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la race, la religion, les croisances religieuses, une infirmité physique, une situation politique, la couleur ou l'origine ethnique, l'âge, la nationalité ou sociale.

(R.S.N. 1970, chapitre 262 modifié)

Newfoundland Human Rights Code (Code des droits de la personne)

Terre-Neuve

Même si le harcèlement sexuel n'est pas expressément mentionné à la loi sur les droits de la présente publication, il convient de noter que la loi sur les droits de la présente publication de la loi sur les droits de la présente publication, au moment de la préparation de la loi, la commission a été créée par l'acte interdit en vertu des dispositions génératrices anti-discriminatoires (article 3(l)) de la loi. Il convient de noter que la loi sur les droits de la présente publication, définit dans la loi, la commission à interpréter comme un acte interdit en vertu des dispositions génératrices anti-discriminatoires (article 3(l)) de la loi).

De plus, au moment de la préparation de la loi sur les droits de la présente publication, la commission a été créée par l'acte interdit en vertu des dispositions génératrices anti-discriminatoires (article 3(l)) de la loi). Nouveau-Brunswick est en voie de révision et qu'elle contiendra sans doute des modifications permettant de mieux faire face au harcèlement sexuel.

Human Rights Code (Loi sur les droits de l'homme) (S.R.N.B. 1973), c. H-11 modifié)

Nouveau-Brunswick

consiste le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le harcèlement sexuel. La commission n'a pas encore élaboré de lignes directrices sur le harcèlement sexuel. La commission a été créée par l'acte interdit en vertu des dispositions génératrices anti-discriminatoires (article 3(l)) de la loi. Il convient de noter que la loi sur les droits de la présente publication, définit dans la loi, la commission à interpréter comme un acte interdit en vertu des dispositions génératrices anti-discriminatoires (article 3(l)) de la loi).

Maintenant à interpréter la clause générale 6(1) de la loi interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi de façon à comprendre

Même si le harcèlement sexuel en milieu de travail n'est ni mentionné ni défini dans la Loi, la Commission des droits de la personne du

175 modifie)

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (C.C.S.M. 1974, c. H

Manitoba

Le harcèlement sexuel n'est pas explicitement défini ni mentionné dans la Loi. Toutefois, les travailleurs sont reputés être protégés contre le harcèlement sexuel par l'appellation générale de l'article du Code qui interdit la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi.

Human Rights Code of British Columbia (Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique) (R.S.B.C., 1979, chapitre 186 modifié)

Colombie-Britannique

Même si le harcèlement sexuel n'est ni mentionné ni défini dans la Loi, la Commission des droits de la personne a interprété la clause générale interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi (article 7) de façon à comprendre le harcèlement sexuel.

Individual's Rights Protection Act (Loi sur les droits de la personne) (R.S.A., 1980, chapitre I-2 modifié)

Alberta

PROVINCES

La discrimination canadienne des droits de la personne. La discrimination anti-discrimination de la Commission publique ou à ou elle s'est produite dans son ministère, peut porter plainte à la Direction de l'Énergie au Canada contre une discrimination dans le secteur public ou à l'échelon fédéral, de systèmes permettant de faire énergie sur les plaignantes ou elles-mêmes dans son ministère, peut porter plainte à la Commission publique ou à la Commission canadienne des droits de la personne.

La directive précise également que le harcèlement sexuel est une offense grave, sujette à diverses sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à congédiement. Elle prévoit aussi la mise sur pied, dans chaque établissement fédéral, de systèmes permettant de faire énergie sur les plaignantes de harcèlement.

Cette directive stipule que chaque employé de la fonction publique fédérale doit pourvoir pour la définition du harcèlement sexuel et à peu près la même que celle figurant dans l'ordonnance de principe de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le harcèlement en milieu de travail (Manuel de gestion du personnel, vol. I, chapitre 23),

FONCTION PUBLIQUE

main-d'œuvre féminine de Travail Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.

Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter le Bureau de la naîbles pour prévenir l'harcèlement sexuel des personnes à leur emploi.

Votre du Code, les employeurs devront prendre toutes les mesures raiso-vertu du Code, une définition comparative du harcèlement sexuel. En appartenant au Code une disposition, qui entre en vigueur le 1er mars 1984. Ces dispositions au sujet du harcèlement sexuel, ont été adoptées en juin 1984. Des modifications au Code canadien du travail, qui comprendront des dispositions au sujet du harcèlement sexuel, ont été adoptées en juillet 1984.

Code canadien du travail (S.R.C. 1970, C.L.I. modèle)

Même si le harcèlement peut être fait d'un autre employé ou d'un agent de l'employeur, la Commission tient ce dernier responsable s'il a consenti à cet acte, s'il n'a pas fait en sorte de le prévenir, ou s'il a subi des cours, pour avorter refus des avances de nature sexuelle.

Le harcèlement est considéré comme ayant eu lieu si l'autorité ou l'agent de l'employeur, ou qu'elle est venue refuser une promotion ou l'occurrence d'une personne harcelée. Il en est ainsi, par exemple, quand une personne a été sollicitée ou si son comportement insultant aux conditions d'emploi de la personne harcelée. Pour toute forme de propos ou d'acte physique, délibéré, non sollicité ou imprudent ou négligent comme un acte sérieux, incidents pourtant compréhensible tout le harcèlement n'est pas considéré, non sollicité ou imprudent ou négligent comme un acte isolé ou une forme de discrimination ou de harcèlement sexuel.

De plus, la Commission offre des orientations de principe qui définissent le harcèlement comme un acte isolé ou une forme de discrimination ou de harcèlement sexuel fondée sur le sexe.

Forme interdite de discrimination fondée sur le sexe.

Appartient le harcèlement sexuel, les modifications qui ont été expérimentées dernièrement que le harcèlement sexuel constitue une atteinte ou une atteinte de la dignité de la personne sexuelle.

Pour toute forme de propos ou d'acte physique, délibéré, non sollicité ou imprudent ou négligent comme un acte isolé ou une forme de discrimination ou de harcèlement sexuel fondée sur le sexe.

Cette loi interdit le harcèlement au travail pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'âge, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, une infirmité ou une condamnation pour laveuse la grâce à être accordee. Bien que la loi canadienne sur les droits de la personne ne définitise pas exprèsément le harcèlement sexuel, les modifications qui ont été expérimentées dernièrement que le harcèlement sexuel constitue une atteinte ou une atteinte de la dignité de la personne sexuelle.

Loi canadienne sur les droits de la personne (S.C. 1976-1977, c. 33 modèle)

GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

Les écarts de salaire ne sont acceptables que lorsqu'e le système de remunération est fondé sur un facteur autre que le sexe, par exemple l'ancienneté ou le mérite.

Yukon

En vertu de ce décret, les employés masculins et féminins ne doivent pas toucher une remunération différente quand illes accomplissent le même travail dans des conditions semblables. Le Décret ne stipule pas cependant quand la remunération est fondée sur un système tenant compte de l'ancienneté, de la qualité ou de la quantité de la production, ou sur tout autre facteur non fondé uniquement sur le sexe.

Aucun employeur ne peut en outre diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer aux dispositions légales de remunération du Décret.

dans l'intention de se conformer à la loi.
Aucun employeur ne peut en outre déminuer le salaire d'un employé

taux de salaire quand leur travail exige des aptitudes, efforts et responsabilités identiques.
dans des conditions de travail semblables doivent être remunérées au même
taux de salaire qu'il travaille dans un même établissement à faire le même travail
femmes qui travaille dans les emplois masculins et

La Partie III de la loi stipule que les employés masculins et
The Labour Standards Act (Loi sur les normes du travail) (R.S.S. 1978,

Saskatchewan

concernant les écarts dans le taux de remunération.
en vertu de la loi sur l'arbitrage, des pouvoirs de régler le litige
employé a déjà sommes son cas à une commission d'arbitrage invective,
hopital, la loi sur les écoles ou la loi sur le travail, ou quand un
aux employés régis par la loi sur la fonction publique, la loi sur les
les procédures relatives aux plaintes ne s'appliquent pas

éduard au plus tard 12 mois après l'incident.
dispositions d'égalité de remunération de la loi doivent être déposées
de plus, toute plainte à l'égard d'un employeur concernant les

la qualité de la production ou du rendement.
merite ou un système en vertu duquel les gars reposent sur la quantité ou
remunération découlé d'autres facteurs tels qu'un régime d'ancienneté ou de
quand ils ne sont pas fondés uniquement sur le sexe et quand le système de
remunération de toute autre sorte de travailles sont acceptables

dans l'intention de se conformer à la loi.
Aucun employeur ne peut en outre diminuer le salaire d'un employé

aptitudes, expérience, efforts et responsabilités identiques.
les fonctions du poste devraient de plus exiger des connaissances,
travaillement semblable dans des conditions peu proches.
à un taux inférieur à celui versé à leurs collègues masculins pour un
Garde loi interdit de remunerer les travailleurs de la province

c. 72 modèle)
Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (S.P.B.I. 1975,

Île-du-Prince-Édouard

supplémentaires.
années de service, le merite, la productivité ou les heures
sont fondées sur des facteurs tels que l'expérience, l'ancienneté, les
pas fondés uniquement sur le sexe mais s'appliquent à tous les employés et
même lieu de travail. Des écarts de salaire sont permis quand ils ne sont

barèmes différents quand ils exécutent un travail d'égal à égal dans un Québec ne doit pas remettre ses employés masculins et féminins selon des critères châtre stipule que tout employeur assujetti aux lots du

modèle)

Châtre des droits et libertés de la personne (S.R.Q. 1977, c. C-12

Québec

de la compétence fédérale.

Une ratio qui n'ouvre pas dans des ouvertures ou des entreprises relevant d'un régime d'ancienneté ou de qualité de la production ou d'un régime d'ancienneté ou de sexe, mais quand le système de remunération pas fondé uniquement sur le sexe,

La lot permet des écarts de salaire dans la mesure où ils ne sont dûs qu'à l'ancienneté, à la qualité de l'emploi, à l'effort ou à la responsabilité dans l'établissement, qu'à exiger les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et agissant en leur nom, de verser à leurs employés masculins et féminins des salaires différents pour un travail essentiellement semblable dans le même établissement, ni à certaines professions dans l'enseignement. Les plaignantes ont fait dans des conditions de travail semblables.

Aucun employeur ne peut non plus diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la loi.

Cette loi interdit aux employeurs de l'Ontario, et aux personnes agissant en leur nom, de verser à leurs employés masculins et féminins des salaires différents dû à l'ancienneté, à la qualité de l'emploi, à l'effort ou à la responsabilité dans l'établissement, qu'à exiger les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et agissant en leur nom, de verser à leurs employés masculins et féminins des salaires différents pour un travail essentiellement semblable dans le même établissement, ni à certaines professions dans l'enseignement. Les plaignantes ont fait dans des conditions de travail semblables.

c. 137 modèle)

Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) (S.R.O. 1980,

Ontario

Dans l'ensemble, le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse a été adopté par une convention collective, et à un dommage très important dans une maison privée, ni à certaines professions dans l'enseignement. Les plaignantes ont fait dans des conditions de travail semblables.

Écosse s'appuie à tous les employeurs et à tous les travailleurs de la province. Il ne s'appuie toutefois pas à une situation de travail régionale provoquée. Dans l'ensemble, le Code des normes du travail de la Nouvelle-

Écosse et les travailleurs de cette province touchent le même salaire quand ils font essentiellement le même travail dans un même établissement et que leur travail exige sensiblement les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et est accompagné dans des conditions identiques.

Les travailleuses et les travailleurs de cette province doivent touche le même salaire quand il y a une situation de travail dans un même établissement et que leur travail exige sensiblement les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et est accompagné dans des conditions identiques.

Labour Standards Code and Regulations (Code des normes du travail et règlement d'application) (S.N.S. 1972, chapitre 10 modèle)

Nouvelle-Écosse

Les dispositions relatives à l'égalité de remuneration ne sont pas un dommageable qui travaille dans une entreprise privée ou à toute organisation ou société exclusive ou scolaire, sans but lucratif, ou à éducative, fraternelle, religieuse ou charitable,怕lant au bénéfice d'un groupe tout organisaation dont le but est de protéger les biens-états dans un but lucratif.

Le Code permet cependant des écarts de salaire, pourvu qu'ils ne soient pas fondés uniquement sur le sexe mais plutôt sur un réelme d'ancienneté ou de merite.

Le décret stipule qu'un employeur doit verser le même salaire à ses employés masculins et féminins qui font un travail semblable ou sensiblement semblable dont les fonctions, les tâches ou les services sont sensiblement semblables ou sensiblement semblables.

(R.O.N.W.M.T. 1974, chapter F-2 model)

Territoires du Nord-Ouest

Aucun employeur ne peut en outre diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la loi.

Le Code interdit aux employeurs ou à quiconque agit en leur nom d'établir ou de maintenir des écarts de salaire entre leurs employés masculins et féminins qui travaillent dans la même entreprise et qui ont des conditions semblables ou identiques, le même travail ou un travail semblable excepté les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités, ou des aptitudes, efforts et responsabilités semblables.

Newtounland Human Rights Code (Code des droits de la personne de Terre-Neuve) (R.S.N. 1970, chapitre 262 modifiée)

Lettre-Neuve

dans l'intention de niveler un écart salarial.

Aucun employeur ne peut en outre diminuer le salaire d'un employé

Les écarts de salaire sont permis quand la remunération est fondée sur le mérite ou l'accompagnement, ou une méthode qui mesure les gains selon la quantité ou la qualité de la production ou un autre critère.

Les trattalières de la Colombie-Britannique sont protégées en vertu de cette loi contre les écarts de salaire entre employés masculins et féminins quand elles font un travail semblable ou sensiblement équivalent nécessitant des aptitudes, efforts et compétences identiques.

Human Rights Code of British Columbia (Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique) (R.S.B.C. 1979, chapitre 186 modifiée)

Columbie-Britannique

La loi permet cependant des écarts de salaire lorsqu'ils sont fondés sur un facteur raisonnable autre que le sexe, pouvant normalement justifier une différence.

De même, la loi interdit à un employeur de diminuer le salaire d'un employé dans l'intention de se conformer à la loi.

En vertu de cette loi, toute employeur assujetti aux lois de l'Alberta ne doit pas faire de discrimination à l'égard de ses employés masculins et féminins dans la rémunération pour un travail semblable dans un même lieu de travail quand il existe des fonctions identiques du poste et les services sont semblables ou essentiellement semblables dans un même lieu de travail que le poste, les mêmes.

Individual's Rights Protection Act (Lot sur les droits de la personne) (R.S.A. 1980, chapitre I-2 modifiée)

Alberta

GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX

II - LEGISLATION CONCERNANT L'EGALITE DE REMUNERATION

GOUVERNEMENT FEDERAL

Lot canadienne sur les droits de la personne (S.C. 1976-1977), c. 33

Cette loi interdit à un employeur de recruter des salariés

Cette lot intérieur à un employeur de verser des salaires différents à des employés masculins et féminins qui exécutent dans le même établissement un travail de valeur égale. La loi définit " travail de valeur égale " comme des fonctions dont l'exécution requiert les mêmes aptitudes, efforts et responsabilités et qui sont accomplies dans des conditions semblables.

Aucun employeur ne peut démissionner le taux de remunération d'un employé afin de se conformer à la loi.

salaires versés aux employés masculins et féminins pourvu que ces écarts soient fondés sur un facteur raisonnable autre que le sexe.

Ce code interdit la discrimination sexuelle dans les taux de remunération. Ses dispositions sur l'égalité de rémunération sont très directement de la loi canadienne sur les droits de la personne. Par conséquent, les dispositions de ladite loi s'appliquent en vertu de ce code.

Code canadien du travail (S.R.C. 1970, c. L-1 modifiée)

Gette lot s'applique à tous les employés et employeuses à l'emploi d'une industrie ou d'une entreprise de compétence fédérale.

des syndicats n'ont pas le droit d'empêcher l'adhésion d'un

individu, d'expulser, de suspendre ou de prendre toute autre mesure disciplinaire en particulier, pour l'un des motifs de distinction illicite employeur en particulier, pour l'un des motifs de discrimination illicite du, elles s'appuient sur des exigences professionnelles jugées essentielles en toute bonne foi et non discriminatoires.

Certaines dérogations au Décret sont cependant permises pourvu qu'elles s'appuient sur des exigences professionnelles jugées essentielles en toute bonne foi et non discriminatoires.

En outre, ce décret ne s'applique pas à un domestique qui tra-
vaille dans une maison privée, ni à une organisation ou à une organisation sans but lucratif, ni à toute association sans but lucratif dont l'objet est d'assurer le bien-être d'un groupe relatif au racial.

Enfin, le Décret ne limite pas le droit des écoliers ou des consétils scolaires d'embaucher des adeptes d'une religion ou d'une croissance religieuse en particulier quand l'enseignement religieux fait partie, en tout ou en partie, de l'enseignement dispensé.

- 13 -

Toutefois, la distinction, l'exclusion, la détermination ou la préférence dans l'emploi sont permises pourvu que le sexe, une intégralité physique ou l'âge (de 18 à 65 ans) du postulant soutient une extrémité condition d'emploi ou de procédé à des enquêtes où il est fait mention, directement ou indirectement, de l'instruction de faire une distinction entre les candidats pour l'un des motifs innovoùes plus haut.

Ce code interdit à tout employeur de faire des distinctions relatives, de couleur, d'ascendance, d'origine ethnique ou nationale. Il n'est pas permis d'utiliser des demandes et annonces d'emploi dans l'embauche, l'emploi continue ou les conditions d'emploi pour des motifs de sexe, d'etat matrimonial, de race, de religion, de croissance ou de procédé à des enquêtes où il est fait mention, directement ou indirectement, de l'instruction de faire une distinction entre les candidats pour l'intégralité des personnes dans l'embauche, l'emploi continue ou les conditions d'emploi pour des motifs de sexe, d'ascendance, d'origine ethnique ou nationale.

(R.O.Y.T. 1971, chapitre F-2 modifié)

Partie Pratiques Ordinancée (Décret sur les justes méthodes d'emploi)

La disposition relative à l'âge (de 18 à 65 ans) ne touche aucunement l'applications d'une modalité normale d'un régime légitime de recrutement, de pensation de caractère, de pensation ou d'une condition d'ancienneté.

Les dispositions du Code ne s'appliquent cependant pas à un domicile qui travaille dans une maison privée et qui vit, ou à une organisation charitable, philanthropique, fraternelle, religieuse, raciale ou sociale sans but lucratif.

De plus, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan interprète la discrimination en raison du sexe de façon à comprendre la grossesse et les maladies qui sont liées. Une personne ne peut donc être considérée, suspendue ou victime d'une autre mesure discriminatoire parce qu'elle est enceinte ou souffre d'une affection liée à une maladie chronique, suspendue ou victime d'une autre mesure discriminatoire parce qu'elle est enceinte ou souffre d'une affection liée à une grossesse.

Ce code interdit également pour des motifs de distinction illégale. Les demandes d'emploi ou de procédé à des enquêtes où il est fait mention, des restrictions, conditions ou préférences laissant au candidat une adéquate liberté d'emploi ou de procédé à des enquêtes où il y a discrimination pour des motifs de distinction illégale.

En outre, quand la formation religieuse fait partie de l'enseignement dispensé par l'école, cette loi permet aux écoles et aux consélls scolaires d'empêcher un adhérent d'enseigner ou de faire partie d'un groupe religieux.

Toutefois, la distinction, l'exclusion, la détermination ou la préférence dans l'emploi sont permises pourvu que le sexe, une intégralité physique ou l'âge (de 18 à 65 ans) du postulant soutient une extrémité condition d'emploi ratissables. Ainsi, si une intégralité physique empêche une personne d'accomplir les tâches de l'emploi qu'elle possuile, il est permis de lui refuser le poste pour cette raison.

Saskatchewani Human Rights Code (Code des droits de la personne) (S.S. 1979, c. S-24.1 modifiée)

Saskatchewan

En outre, un employé est protégé contre toute forme de discrimination totale visant des actions ou des activités personnelles en dehors des heures de travail n'ayant aucun rapport avec l'exécution de ses fonctions, ou parce qu'il refuse d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille normalement.

La loi permet par ailleurs à un employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un employé, pourvu que ces mesures s'appuient sur des motifs valables et que l'employeur soit en mesure de prouver qu'elles ne sont pas fondées sur l'un des motifs de discrimination susmentionnés.

En vertu de cette loi, aucun employeur, ou personne agissant en son nom, ne peut prendre de mesures discriminatoires à l'égard d'un employé pour des motifs de sexe, d'âge, de race, de nationalité, de langue, de religion, d'origine, de situation syndicale ou sociale, d'adhésion polititique ou de castér jadictaire.

Les relations de travail dans l'industrie de la construction (S.R.Q., chapitre R-20 modifié)

Ces dispositions ne sont pas à une distinction, une
exclusion ou une préférence d'emplacement, une
exigence de proximité, mais à une différence sur les aptitudes ou sur une
relégation, politique ou d'enseignement, si à un groupe ethnique voire au
bien-être du groupe.

De plus, à partir du 1er juillet 1984, cette loi interdira d'interdire dans les demandes et les entretiens d'embauche des questions portant sur l'un des motifs de discrimination interdits à moins que cette information soit utile pour mettre en oeuvre un programme d'action positive.

Aucun bureau de la main-d'œuvre ne peut user de discrimination dans la réception, le classement ou le traitement d'une personne en fonction de tout autre document provenant d'une entreprise ou d'un employeur ou de l'un des motifs précités.

De même, aucune association de travailleurs ou d'employeurs, ou association ou corporation professionnelle ne peut empêcher l'adhésion d'un syndicat ou d'un autre certains avantages, ou suspendre ou expulser un adhérent pour l'un des motifs énoncés plus haut.

Cette charte interdit à quiconque de pratiquer la discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de stage, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le congédiement ou les condamnations d'embauche pour des motifs de sexe, d'orientation sexuelle, de grossesse, de race, de couleur, d'état civil, de religion, de convictions politiques, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de condition sociale ou d'âge, sauf quand une personne travaille dans l'établissement de catégories ou classes d'embauche à une date donnée ou dans l'établissement où elle travaille, la résidence n'étant pas à l'origine de la discrimination.

Charte des droits et libertés de la personne (S.R.Q. 1983, chapitre C-12 modifié)

Québec

Enfin, les dispositions de la loi ne s'appliquent pas à un organisme travaillant et vivant dans une résidence universitaire, ni à une organisation excusivement réservée aux étudiants sans but lucratif, ou à une organisation associative réservée aux étudiants en son nom, quand cette distinction constitue une exigence professionnelle raisonnable.

Cette loi permet cependant à un employeur ou à toute personne agrissant en son nom de refuser d'embaucher, d'exclure, ou de choisir ou de préférer une certaine personne, pourvu que l'on prouve qu'il s'agit d'une exigence jugée essentielle en toute bonne foi.

De même, les annonces d'embauche, les formulaires de demande d'emploi et les enquêtes en vue d'un emploi ne doivent pas être discriminatoires, directement ou indirectement, contre un individu ou une catégorie de personnes d'emploi ou d'entreprises pour chaque sexe sonst interdites.

des distinctions lorsqu'e le sexe constitue une extrémité d'adhésion. Cette loi interdit cependant pas aux groupes, associations et organisations phillanthropiques, fraternités ou de services de faire des avec cette personne pour la seule raison qu'elle est une femme.

exemple, il est interdit de refuser d'employer un individu, de empêcher de suivre une formation, de lui accorder un plan de vacances différentes ou d'agir différemment avec cette personne pour la seule raison qu'elle est une femme.

et organisations bénévoles d'user de discrimination pour ces motifs. Par exemple, il est interdit de refuser d'empêcher un individu, de empêcher de suivre une formation, de lui accorder un plan de vacances différentes ou d'agir différemment avec cette personne pour la seule raison qu'elle est une femme.

Cette loi protège chaque individu au caractère d'individus qui relèvent de la province contre toute discrimination de la part d'un employeur dans l'embauche, l'emploi contre les conditions d'emploi pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la race, la religion, les croix, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, l'âge (de 18 à 65 ans), un handicap physique ou les opérations politiques.

En outre, cette interdiction ne s'applique pas à tout régime légitime d'avantages sociaux, d'assurance, de retraite ou de classe de retraite.

Human Rights Act (Loi sur les droits de la personne) (S.P.B.I. 1975, c. 72 modifiée).

Ile-du-Prince-Édouard

Enfin, ces dispositions ne s'appliquent pas aux organisations religieuses, phillanthropiques, éducatives, fraternelles ou scolaires sans but lucratif quand la préférence est fondée sur une extrémité sociale essentielle en toute bonne foi.

Les distinctions faites dans l'emploi quand il s'agit d'extrémités, de parties ou de conditio ns fondées sur une extrémité professionnelle mais toutefois pas à la réglementation du Code ne s'appliquent toutesfois pas à la physiologie pourra être dans l'incapacité d'accomplir les tâches de l'emploi réglementable et réelle. Ainsi, une personne souffrant d'un certain handicap relatif au sexe ou de l'âge (de 18 à 65 ans), de race, d'ascendance, de partie ou d'origine ethnique, de citoyenneté, de croix, de gline, de couleur, d'âge (de 18 à 65 ans), de race, d'ascendance, de partie ou de sexe, d'état matrimonial, de situation sociale ou de tout autre caractère ou de tout autre motif.

De plus, le Code stipule qu'il ne sera fait de discrimination contre personne pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, de situation sociale ou de tout autre motif que si elles se rapportent à une extrémité réelle et raisonnable à l'égard d'un employé en posséder au cours d'une entrevue d'emploi ne sont permises que si elles se partagent.

Les dispositions du Code s'appliquent aussi aux syndicats, aux associations professionnelles et aux professions autonomes. Les agences de placement sont également tenues d'accorder à chacun un traitement équitable en matière d'emploi et ne doivent pas user de discrimination dans la réception, le classement ou le traitement de la demande d'emploi d'une personne qui a obtenu un effet discriminatoire direct ou indirect à l'égard de quelqu'un pour ces motifs. Par exemple, il n'est pas permis de publier une annonce d'emploi ou il est préférable que le sexe ou l'état matrimonial constitue une exigence professionnelle. Il est interdit de publier les offres d'emploi dans deux colonnes distinctes selon le sexe. Il n'est pas permis non plus de demander d'emploi, si une femme est enceinte ou a des enfants. Les questions au sujet du sexe et de l'état matrimonial sont égales, séparée ou célibataire, ou si une femme est enceinte ou a des enfants. Les questions au sujet du sexe et de l'état matrimonial sont égales, séparée ou célibataire, ou si une femme est enceinte ou a des enfants.

Le code garantit à tous le droit à un traitement équitable en matière d'emploi, indépendamment de son sexe, de son état matrimonial, de sa situation de famille, de son âge (de 18 à 65 ans), de sa race, de son ascendance, de son littéral ou écriture, de sa couleur, de son origine ethnique, de ses croyances, de ses convictions, de son caractère juif ou d'un handicap. En d'autres mots, il est interdit à un employeur ou à quelconque organisation, la mutation, la promotion, la remunération, les heures supplémentaires, les congédiements et les mises à pied, les condamnations disciplinaires, la formation, la formation, la formation dans le recrutement, l'embauche, l'absentéisme nom d'user de discriminations dans les conditions de travail, les tâches ou les postes et l'évaluation du rendement.

Human Rights Code (Code des droits de la personne) (S.O. 1981, c.H-5)

Ontario

De même, ces dispositions ne s'appliquent pas à un домesticque travailleur et vivant dans une résidence autrefois familiale, ni à une organisatrice de la famille, Les co-propriétaires, la coulure ou l'origine ethnique ou nationale sont également sujettes comme extrémes professionnels ratsommaise.

Cette loi admet cependant les distinctions dans des circonstances tout à part particulières. Par exemple, les travailleurs sont protégés contre la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi, de condition d'emploi ou d'exploitation salariale sauf si l'exploitante est tenue de prouver que le sexe constitue une exigence professionnelle réelle.

pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, de religion, de race, de couleur, de croynances, d'origine ethnique ou nationale, d'âge (de 40 à 65 ans) ou de handicape physique.

Cette loi interdit toute discrimination contre toute personne ou catégorie de personnes en matière d'emploi ou de condition d'emploi ou dans l'utilisation de formularies de demande ou d'annonces d'emploi, de la part d'agences de placement, d'associations d'employés, d'associations professio-

Human Rights Act (Loi sur Les droits de la personne) (S.N.S. 1969, chapitre II modifié)

Nouvelle-Ecosse

Conformément à ce décret, un employeur ou son agent ne peut pas utiliser un formulaire de demande d'emploi, publier une annonce d'emploi ou procéder, notamment au par écrit, à une enquête susceptible d'établir, directement ou indirectement, des restrictions, conditions ou préférences pour l'un des motifs précités.

Fait à Practictees Ordinance (Décret sur Les justes méthodes d'emploi)

Territoires du Nord-Ouest

De plus, les dispositions relatives à l'âge ne sont pas tout régime légitime de pension ou de pension de retraite ordinaire ou régime normal d'assurance de groupes ou de personnes.

Les dispositions du Code ne s'appliquent toutefois pas à I, expression d'une restriction, particulière ou préférentielle fondée sur une exigence essentielle en toute bonne foi, ni à un domestique travaillant et vivant dans une résidence familiale, ni à une organisation exclusivement religieuse ou fraternelle sans but lucratif.

La Lot intéraddt aussi l'utilisatton de demandes et annocnes d'emplot ou la condutte d'enquutes, par certt ou de vive volx, suscepbtiles d'etabllir, directement ou indirectement, des restrictions, condittons ou preferences pour l'un des motifs cites plus haut.

Gette lot protége quicongue y est assujetti contre le refus à l'emploi ou à la contumacité d'un employé, et contre des condamnations d'emplois susceptibles de lui être défavorables pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la race, la coulure, la religion, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge (19 ans ou plus) ou un handicap physique.

Il est en outre interdit à toute agence de placement d'agir de façon discriminatoire contre quicongue possédant une association d'un caractère d'emplois ne peut empêcher l'adhésion plénière et entière à l'association d'un adhérent, ou user de discrimination d'un caractère d'emplois ou d'un état matrimonial, ou suspendre un adhérent, ou user de discrimination d'un caractère syndical, ou empêcher l'adhésion plénière et entière à l'association d'un adhérent d'un caractère syndical.

De plus, les demandes et les annonces d'emploi, les entrevues ou enquêtes faites par écrit au sujet d'un individu, doivent pas faire preuve de discrimination fondée sur une extrémité physique, il y a préférence, condition ou de la commission des droits de la personne, il y a préférence, condition ou toute discrimination fondée sur une extrémité physique, il y a ascendance, le lieu d'origine, la coulure, l'état matrimonial, la race, l'âge (19 ans ou plus) ou un handicap physique.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas quand, de l'avantage de la commission des droits de la personne, il y a préférence, condition ou restriction fondée sur une extrémité physique, il y a ascendance, le lieu d'origine, la coulure, l'état matrimonial, la race, l'âge (19 ans ou plus) ou un handicap physique.

Toute discrimination fondée sur une extrémité physique, il y a ascendance, le lieu d'origine, la coulure, l'état matrimonial, la race, l'âge (19 ans ou plus) ou un handicap physique, ou toute discrimination fondée sur une extrémité physique, il y a ascendance, le lieu d'origine, la coulure, l'état matrimonial, la race, l'âge (19 ans ou plus) ou un handicap physique, ou toute discrimination fondée sur une extrémité physique, il y a ascendance, le lieu d'origine, la coulure, l'état matrimonial, la race, l'âge (19 ans ou plus) ou un handicap physique, ou toute discrimination fondée sur une extrémité physique, il y a ascendance, le lieu d'origine, la coulure, l'état matrimonial, la race, l'âge (19 ans ou plus) ou un handicap physique.

(R.S.N. 1970, chapitre 262 modifié)

Newfoundland Human Rights Code (Code des droits de la personne)

Terre-Neuve

Ce code interdit toute discrimination, de la part d'un employeur, ou de toute personne ou agence agissant en son nom, contre quicongue dans l'embauche, l'emplacement continu, les conditions d'emploi pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, les conditions d'emploi pour des motifs politiques, la coulure ou l'origine ethnique, nationale ou sociale.

Il est également pour un syndicat d'exclure, d'expulser, de suspendre ou de défaire l'interdiction de maintenir discriminatoire toute personne.

Pour l'un des motifs précités.

Human Rights Act (Loi sur Les droits de la personne) (C.C.S.M. 194), chapter H175 modelle

Manti toba

Autrement dit, les formulaires de demande d'emploi et les questions d'entrevue doivent viser à obtenir seulement l'information qui se rapporte directement aux exigences et compétences professionnelles.

Ces dispositions s'appliquent à tous les employés et employeurs résidant dans une province d'une matrice ou de la Colombie-Britannique contre toute forme de discrimination de la part d'un employeur dans l'emploi continu, l'avancement ou la promotion et dans toute condition d'emploi en raison d'ascrimation de sexe, de l'état matrimonial, de 45 à 65 ans), de race, de l'ascendance, de la religion, de la couleur, de l'âge (de 45 à 65 ans), de nationalité, de l'origine ou de la race, de la religion, de la couleur, de l'âge et des syndications politiques.

Les clauses relatives à l'âge et à l'état matrimonial ne s'appliquent pas non plus aux dispositions raisonnables des régimes de pension, de retraite ou d'assurance sociale.

A l'exception d'une exigence jugée essentielle en toute bonne foi, ce code protège toute personne ou catégories de personnes qui relève de la compétence de la province de la Colombie-Britannique contre toute forme de discrimination de la part d'un employeur dans l'emploi continu, l'avancement ou la promotion et dans toute condition d'emploi en raison d'ascrimation de sexe, de l'état matrimonial, de 45 à 65 ans), de race, de l'ascendance, de la religion, de la couleur, de l'âge (de 45 à 65 ans), de nationalité, de l'origine ou de la race, de la religion, de la couleur, de l'âge et des syndications politiques.

En vertu de cette loi, les dispositions relatives à l'âge ne touchent pas l'application de tout régime légalisé de retraite, de pension toutefois que l'application de tout régime légalisé de retraite, de pension touche toutes personnes, un contrat susceptible de lui-même pour l'un des motifs de discrimination à l'endroit d'un autre, ou négocier, au nom d'une association professionnelle ou syndicale, à moins qu'il ne soit une exigence jugée essentielle en toute bonne foi.

Human Rights Code of British Columbia (R.S.B.C. 1979, chapter 186 modif.)

Colombie-Britannique

Les clauses relatives à l'âge et à l'état matrimonial ne s'appliquent pas non plus aux dispositions raisonnables des régimes de pension, de retraite ou d'assurance.

A la matrice même du fermier.

Les dispositions s'appliquent à tous les employés et employeurs résidant dans une province d'une matrice ou de la Colombie-Britannique contre toute forme de discrimination de la part d'un employeur dans l'emploi continu, l'avancement ou la promotion et dans toute condition d'emploi en raison d'ascrimation de sexe, de l'état matrimonial, de 45 à 65 ans), de race, de l'ascendance, de la religion, de la couleur, de l'âge et des syndications politiques.

Autrement dit, les formulaires de demande d'emploi et les questions d'entrevue doivent viser à obtenir seulement l'information qui se rapporte directement aux exigences et compétences professionnelles.

Ces dispositions s'appliquent à tous les employés et employeurs résidant dans une province d'une matrice ou de la Colombie-Britannique contre toute forme de discrimination de la part d'un employeur dans l'emploi continu, l'avancement ou la promotion et dans toute condition d'emploi en raison d'ascrimation de sexe, de l'état matrimonial, de 45 à 65 ans), de race, de l'ascendance, de la religion, de la couleur, de l'âge et des syndications politiques.

En vertu de cette loi, les dispositions relatives à l'âge ne touchent pas l'application de tout régime légalisé de retraite, de pension touche toutes personnes, un contrat susceptible de lui-même pour l'un des motifs de discrimination à l'endroit d'un autre, ou négocier, au nom d'une association professionnelle ou syndicale, à moins qu'il ne soit une exigence jugée essentielle en toute bonne foi.

Le code intérieur en outre toute discrimination dans les annances d'emploi, les formulaires de demande d'emploi et les questions d'entrevue doivent viser à obtenir seulement l'information qui se rapporte directement aux exigences et compétences professionnelles.

A moins d'une extrémité une extrémité jugee essentiellement dans toute bonne foi, cette loi interdit à un employeur ou à quelconque autre de prendre à refuser d'embaucher ou de continuer d'embaucher un individu, ou de prendre à son endroit toute mesure discriminatoire relative à l'embauchage ou aux conditions d'emploi, pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, l'âge (de 45 à 65 ans), la race, les croyances religieuses, la couleur, les accoutums, le lieu d'origine, les caractéristiques physiques ou un handicap physique.

En outre, les syndicats, les associations de travailleurs et les associations professionnelles ne doivent pas empêcher l'adhésion d'un individu, expulsé ou suspendu un adhérent, ou prendre toute autre mesure discriminatoire à l'égard d'un individu ou d'un membre en raison des motifs d'emploi, même implicitement, directement ou indirectement, à une enquête de l'entreprise pour l'un des motifs discriminatoires énoncés ci-dessus, à moins qu'une extrémité jugee essentielle ne soit en cause.

En vertu de cette loi, les employeurs ou leurs agents ne doivent pas utiliser ni publier des demandes d'emploi, ni diffuser une annonce à des fins d'emploi, ni procéder, notamment au par écrit, à une enquête de l'entreprise pour l'un des motifs discriminatoires énoncés, mais toutefois avec l'autorisation de l'individu concerné.

En vertu de cette loi, les employeurs ou leurs agents ne doivent pas utiliser ni publier des demandes d'emploi, ni diffuser une annonce à des fins d'emploi, ni procéder, notamment au par écrit, à une enquête de l'entreprise pour l'un des motifs discriminatoires énoncés, mais toutefois avec l'autorisation de l'individu concerné.

Individual's Rights Protection Act (LoI sur les droits de la personne) (R.S.A. 1980, chapitre I2 modifiée)

GOUVERNEMENTS PROVINCIAUX

Le règlement établit en vertu de la Loi sur les justes salaires est
les heures de travail stipule que tout contrat passé avec le gouvernement
du Canada par l'intermédiaire d'un adjudicateur pour l'exécution de projets
de construction, de rénovation, de réparation ou de démantèlement
concernant une disposition interdisant la discrimination dans l'embauche
d'employé pour des motifs de sexe, d'état matrimonial, d'âge, de race,
d'origine nationale ou ethnique, de couleur ou de religion. Toute discrimination dans l'emploi se produisant au cours de l'exécution du contrat
sera considérée comme une rupture de contrat.

Les justes salaires et les heures de travail (S.R.C. 1979, c.L-3)

un handicap physique.

racé, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur sexe, leur âge, leur religion, ou des motifs fondés sur leur sexe, leur état matrimonial, leur sexe, leur âge, leur religion, ou d'au-
tre motif ou prévalent les désavantages subis par un groupe d'individus pour délimiter ou prévalent les désavantages subis par un groupe d'individus pour de la mise en oeuvre de programmes ou de plans dessinés à supprimer, une
catégorie pourvu qu'une telle discrimination soit fondée sur une exigence professionnelle relative ou que cette discrimination découle de l'adoption ou
l'endroit d'une personne des restrictions, des différences ou des
acccorde ou une affiliation politique. Il est cependant permis d'établir à la révolution, une infirmité, une condamnation pour laquelle la grâce a été structer de famille, la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur,
un traitement pour des motifs fondés sur le sexe, l'état matrimonial, la
chômage intérieur aux centres d'emploi du Canada toute discrimination contre
une dispesition de la partie VII de la loi sur l'assurance-

Loi sur l'assurance-chômage de 1971 (S.C. 1970-1971, c.48 modifiée)

La loi ne spécifie pas non plus aux programmes ou plans
spéciaux destinés à appuyer des dispositions ou de la révolution, les
fond d'assurance vertabiles peuvent être exemples des dispositions de la
fond la mesure où il est prouvé que les employeurs ne sont pas
regroupes autour d'un motif de discrimination illégale.
Les classes ou régimes de pension, les régimes d'assurance ou les
fond d'assurance vertabiles peuvent être exemples des dispositions de la
fond la mesure où il est prouvé que les employeurs ne sont pas
regroupes autour d'un motif de discrimination illégale.

Par contre, en vertu de la loi canadienne sur les droits de la
personne, le fait de refuser ou de céder d'emploi un individu qui n'a
réussi à trouver un travail, ou qui a atteint l'âge maximal ou l'âge de la
retraite en vertu d'un régime dans le secteur professionnel concerné n'est pas
normal de la retraite.

Il est également interdit pour une association de travailleurs,
de suspendre un syndicat, d'empêcher l'adhésion d'un individu, d'expulser ou
d'empêcher l'adhésion d'un individu, d'empêcher l'adhésion d'un autre membre,
des restrictions, des différences ou des catégories ou de prendre à son endroit
toute autre mesure discriminatoire pour l'un des motifs précités. Ces
dispositions ne s'appliquent pas aux individus qui ont atteint l'âge
retirante, le fait de refuser ou de céder d'emploi un individu qui n'a
pas atteint l'âge minimal, ou qui a atteint l'âge maximal ou l'âge de la
retraite en vertu d'un régime dans le secteur professionnel concerné n'est pas
normal de la retraite.

De même, cette loi interdit d'utiliser un formulaire de demande
d'emploi, de publier une annonce, ou de procéder, orallement ou par écrit, à
une enquête à des fins d'emploi ou il est fait, même implicitement, des
restrictions, conditioins ou préférences pour un motif de discrimination
légale. Les demandes d'emploi, les annonces et les enquetes ne devraient
pas comporter de restrictions fondées sur des caractéristiques de groupes
mais offres d'emploi qui apparaissent dans les petites annonces ne devraient
pas être séparées selon le sexe. Dans les formulaires de demande d'emploi,
les offres d'emploi qui servir à choisir le candidat le mieux qualifié. Par exemple,
pas de restrictions fondées sur des caractéristiques de groupes mais devraient
être également interdit pour une association de travailleurs.

GENERALITES

- LEGISLATION INTERDISANT LA DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Lot sur le Canada et Lot constitutionnel de 1982

Le paragraphe 1 de l'article 13 de la Charte canadienne des droits et libertés stipule que la loi ne peut être contraire à la Charte ou à une autre loi ou à une disposition législative ou réglementaire qui est en contradiction avec la Charte.

Toutefois, le paragraphe 1 de l'article 13 n'a pas force de loi en 1985.

Les dispositions de la charte stipulent de façon très précise que les droits et libertés qu'il y sont garantis, le sont également aux personnes de deux sexes.

Les dispenses de la charte sont appliquées à toutes les personnes qui relèvent de la compétence législative du gouvernement fédéral, des administrations provinciales, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.

Lot canadienne sur les droits de la personne (S.C. 1976-1977, c.C-33 modifiée)

De plus, ce genre de mesures législatives nécessite la révolution régulière de certaines lois et normes désuètes et l'adoption de nouvelles lois et normes dans des domaines qui ne sont pas encore couverts de façon satisfaisante. Les personnes intéressées à obtenir l'information la plus à jour doivent communiquer avec les autorités compétentes.

Bn tant que membres remunéres de la population active, les femmes sont touchées par les lois régissant l'insémination artificielle des travailleurs, et par celles visant à protéger contre des pratiques déloyales d'employeur. Cette étude permettra à les protégés de s'y retrouver dans les mêmes conditions que les femmes de leurs collègues salariées. Les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes devront être combattues avec les autorités compétentes dont la liste figure à la fin de cette étude (Annexe C).

INTRODUCTION

Page	70	B. Organisation internationale du travail
71	71	Conventions relatives à la promotion de la femme ...
73	73	Conventions relatives à la protection de la femme ..
75	75	Recommandations de l'OIT
77	77	Annexe A : Taux des salaires minimaux
81	81	Annexe B : Liste des conventions, des recommandations et des résolutions de l'OIT
87	87	Annexe C : Noms, adresses et numéros de téléphone des organisations et territoriales
		charges d'appliquer les lois fédérales, provinciales

A. Unesco	69
des Nations unies	69
IV - Conventions adoptées par les organisations spécialisées	69
III - Conventions et pactes internationaux	67
II - Déclarations internationales	65
I - La Charte des Nations unies	65
 B. Actes internationaux concernant la condition de la femme	
adoptés par l'Assemblée générale des Nations unies et ses institutions spécialisées	62
IX - Législation relative aux domestiques	58
travaillères	58
VIII - Législation touchant la santé et la sécurité des femmes	57
VII - Législation régissant la durée du travail des femmes	56
VI - Règlement sur les régimes de prestations concernant les femmes	49
V - Législation concernant les congés et les prestations d'adoption	27
IV - Législation concernant les congés et les prestations de maternité	21
III - Législation interdisant le harcèlement sexuel au travail	14
II - Législation concernant l'égalité de remuneratoin	1
I - Législation interdisant la discrimination en matière de emploi	
 A. Législation fédérale, provinciale et territoriale concernant les femmes au travail au Canada	
Introduction	vii
Page	1

reclamées et l'introduction de certificats avantageux sociaux pour les parents adopptifs. Un amendement visant à éliminer le harcèlement sexuel a aussi été approuvé à la loi canadienne sur les droits de la personne. Des modifications ont également été faites aux lois provinciales. Par exemple, au Manitoba, les employés de maison sont dorénavant protégés par la loi sur les normes d'emploi. Le Code des droits de la personne de Terre-Neuve et les normes d'emploi. Les emplois de maison sont dorénavant protégés par la loi sur les droits de la personne de la province. Des modifications ont également été faites aux lois provinciales. Par exemple, au Québec, le Québec a adopté une nouvelle Charte des droits et libertés de l'Ontario ont été modifiées afin d'y ajouter une disposition sur le harcèlement sexuel; et le Réglement sur l'apprentissage en vigueur au Yukon a été modifié afin d'abroger la disposition discriminatoire relative aux femmes majeures. En outre, le Yukon a voté une loi prévoyant le versement des prestations de maternité; toutefois, cette loi n'est pas encore en vigueur.

Nous devons conjurer nos efforts afin que les lois garantissent une véritable égalité. Le juge Rosalie S. Abella l'a affirmé ainsi:

"Dans une démocratie libérale, la loi est l'expression concrète dont nous attribuons de la valeur."2

"L'égaieté singulière tout au moins l'absence de discrétion dommageable. Toutefois, ce que chacun entend par discrimination dommageable change selon les épouges, les donnees en main, l'expérience et la perception. Ce qu'il étais tellement volonté cent, quadrante ou même deux fois plus nécessairement. L'égaieté évolue donc et suppose une analyse soutenue et selon les besoins, un examen de conscience sincère, de l'objectivité et une grande ouverture d'esprit." Il

Imprimé au Canada

ISBN 0-662-53479-4

N° de cat. L 33-35/1984

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

No de catalogue de Travail Canada L24-1298/84B

(819) 994-0543

Ottawa (Ontario) K1A 0J2

Travail Canada

Centre de distribution des publications

Vous pouvez communiquer avec le

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette étude,

Gouvernement du Canada

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,

Bureau de la main-d'œuvre féminine

AU TRAVAIL
RELATIVE
ET LA LEGISLATION
LES CANDIENNES

1984



Canada

AU TRAVAIL
RELATIVE
ET LA LEGISLATION
LES CANADIENNES
1984

